

DANIELA MENEGHEL
FERNANDA LIMA RÉGIS

***QUALIDADE DE VIDA E SEGURANÇA DO TRABALHO NO
SETOR DE COLETA DE LIXO EM FLORIANÓPOLIS:
UM ESTUDO DE CASO NA COMCAP***

FLORIANÓPOLIS

2003

DANIELA MENEGHEL
FERNANDA LIMA RÉGIS

***QUALIDADE DE VIDA E SEGURANÇA DO TRABALHO
NO SETOR DE COLETA DE LIXO EM FLORIANÓPOLIS:
UM ESTUDO DE CASO NA COMCAP***

Trabalho de Conclusão de Estágio apresentado à disciplina Estágio Supervisionado – CAD 5236, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina, área de concentração em Recursos Humanos.

Professor Orientador: Gerson Rizzatti

FLORIANÓPOLIS

2003

DANIELA MENEGHEL
FERNANDA LIMA RÉGIS

***QUALIDADE DE VIDA E SEGURANÇA DO TRABALHO
NO SETOR DE COLETA DE LIXO EM FLORIANÓPOLIS:
UM ESTUDO DE CASO NA COMCAP***

Este trabalho de Conclusão de Estágio foi julgado adequado e aprovado em sua forma final pela Coordenadoria de Estágios do Departamento de Ciências da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina, em 13 de fevereiro de 2003.

Prof. Sinesio Stefano Dubiela Ostroski
Coordenador de Estágios

Apresentada à Banca Examinadora integrada pelos professores:



Prof. Gerson Rizzatti, Dr.
Orientador



Prof. Nelson Colossi, Dr.
Membro



Profª. Alessandra de Linhares Jacobsen
Membro

AGRADECIMENTOS

A DEUS por ter nos iluminado nesta longa trajetória;

Aos nossos pais e irmãos pela importante participação em nosso crescimento como ser humano;

Aos nossos namorados pelo carinho e pelo incentivo que nos deram;

Aos colegas do curso de administração da Universidade Federal de Santa Catarina pelo companheirismo de sempre;

A COMCAP, que nos permitiu realizar este estudo, fornecendo os dados necessários à pesquisa, e principalmente aos garis, pela atenção dada durante as entrevistas;

Aos professores do curso de administração, em especial ao professor e nosso orientador Gerson Rizzatti, pela presença permanente ao longo da construção de nosso conhecimento durante o curso.

Dedicatória

Aos colegas de turma e aos professores do curso de Administração da Universidade Federal de Santa Catarina;

Aos nossos pais por sempre estarem ao nosso lado em todos os momentos da nossa vida.

“A vida do ser humano só passa a ter sentido, quando ele pensa com clareza, fala com inteligência e vive com simplicidade.”

(autor desconhecido)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	13
1.1 Caracterização da organização.....	15
1.2 Tema e problema.....	21
1.3 Justificativa	23
 2 OBJETIVOS	 25
2.1 Objetivo geral.....	25
2.2 Objetivos específicos	25
 3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	 26
3.1 Conceito de trabalho.....	26
3.1.1 Origem do trabalho	26
3.2 Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.....	29
3.2.1 Origem e evolução da QVT	30
3.2.2 Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho	32
3.2.3 Fatores determinantes de Qualidade de Vida no Trabalho.....	33
3.2.4 Teoria dos dois fatores de Herzberg.....	34
3.2.5 Modelos e fatores de Qualidade de Vida no Trabalho.....	35
3.2.5.1 Modelo de Walton	35
3.2.5.2 Modelo das dimensões básicas da tarefa: Hackman & Oldham.....	39
3.2.5.3 Modelo Huse & Cummings	40

3.2.5.4 Modelo das dimensões da QVT: Willian Westley.....	40
3.2.5.5 Modelo da QVT e o projeto de cargos: Davis & Werther	41
3.2.5.6 Modelo do sucesso da QVT nas organizações: Nadler & Lawler	41
3.3 Adaptações ao trabalho	42
3.3.1 Monotonia.....	43
3.3.2 Fadiga.....	43
3.3.3 Motivação	43
3.3.4 Influências da idade, sexo e deficiências físicas.....	44
3.4 Conceito de acidente de trabalho	45
3.5 Higiene do trabalho	46
3.6 Importância da prevenção de acidentes.....	47
3.7 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA.....	49
3.8 Tipos de risco.....	52
3.8.1 Riscos físicos	52
3.8.1.1 Ruídos	53
3.8.1.2 Vibrações.....	54
3.8.1.3 Temperaturas e pressões anormais.....	55
3.8.1.4 Radiações e iluminação	56
3.8.2 Riscos químicos.....	57
3.8.3 Riscos biológicos.....	58
3.9 Equipamentos de proteção.....	59
3.9.1 Equipamentos de Proteção Individual – EPI.....	60
3.9.2 Equipamentos de Proteção Coletiva – EPC.....	63
3.10 Conceito de ergonomia.....	64

4 METODOLOGIA.....	66
4.1 Abordagem da pesquisa.....	66
4.2 Tipo de pesquisa.....	67
4.3 Universo da pesquisa.....	68
4.3.1 População.....	68
4.3.2 Amostra.....	68
4.4 Técnicas de coleta de dados.....	69
4.5 Técnicas de análise dos dados.....	70
4.6 Limitações da pesquisa	70
 5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	 71
5.1 Resultado da pesquisa com os empregadores	71
5.1.1 Requisitos exigidos para admissão dos garis.....	75
5.1.2 Qualidade de vida	75
5.1.3 Segurança no trabalho.....	76
5.1.4 Ambiente de trabalho	77
5.1.5 Prevenção de acidentes	77
5.2 Resultado da pesquisa com os empregados	85
5.2.1 Características dos garis.....	85
5.2.2 Condicionamento físico dos garis.....	86
5.2.3 Qualidade de vida dos garis.....	87
5.2.4 Segurança no trabalho dos garis.....	89
5.2.5 Ambiente de trabalho dos garis	92
5.2.6 Prevenção de acidentes	94

6 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	97
6.1 Conclusões.....	97
6.2 Recomendações.....	99
 7 REFERÊNCIAS.....	 101
 8 ANEXOS.....	 106
Anexo 1: Roteiro de entrevista para os empregados.....	107
Anexo 2: Roteiro de entrevista para os empregadores.....	111

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Limites de tolerância.....	54
Tabela 2: Classificação dos lixos.....	59
Tabela 3: Utilização dos Equipamentos de Proteção Individual.....	62
Tabela 4: Acidentes mais freqüentes e possíveis causas.....	78

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Estrutura organizacional.....	20
Figura 2: Acidentes do trabalho ocorridos.....	79
Figura 3: Acidentes do trabalho ocorridos segundo o objeto causador.....	80
Figura 4: Acidentes do trabalho ocorridos segundo a parte do corpo atingida.....	81
Figura 5: Acidentes do trabalho ocorridos segundo o dia da semana.....	82
Figura 6: Acidentes do trabalho ocorridos segundo o horário.....	83
Figura 7: Acidentes do trabalho ocorridos segundo a faixa etária.....	84
Figura 8: Grau de escolaridade.....	85

RESUMO

MENEGHEL, Daniela, RÉGIS, Fernanda Lima. **Qualidade de vida e segurança do trabalho no setor de coleta de lixo em Florianópolis: um estudo de caso na COMCAP.** 2003. 113f. Trabalho de Conclusão de Estágio (Graduação em Administração). Curso de Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

Este estudo de caso teve como propósito analisar as considerações dos garis em relação aos procedimentos adotados pela COMCAP no que se refere à qualidade de vida e a segurança do trabalho no setor de coleta de lixo. Os objetivos se resumiram em identificar os procedimentos adotados pela COMCAP neste setor; verificar de que forma são estabelecidos; comparar como os garis se portam diante destes procedimentos e; apresentar os aspectos relevantes, destacando as potencialidades e deficiências da organização em relação à qualidade de vida e a segurança do trabalho. A pesquisa apresentou uma abordagem qualitativa, sendo que os dados foram coletados através de perguntas abertas em entrevistas individuais, tendo como objetivo captar as perspectivas dos entrevistados. Desenvolveu-se um estudo descritivo, limitando-se a descrever as características da empresa sem alterar sua realidade. Os dados utilizados foram coletados através de documentos de uso interno disponibilizados pela organização e de informações obtidas junto à população pesquisada por meio de um roteiro de entrevista. Pela impossibilidade de medir todos os elementos da pesquisa, foi feita uma escolha entre os elementos da população para compor a amostra. Na pesquisa com os empregadores, foi constatado que ao ingressar na empresa, o gari assina e recebe uma cópia da ordem de serviço que contém a descrição da atividade que irá exercer, os riscos envolvidos e os procedimentos de segurança exigidos pela COMCAP, no qual o empregado declara estar ciente destes riscos e procedimentos, passando a ordem de serviço original a fazer parte integrante de seu contrato de trabalho para todos os fins previstos em lei. As orientações referentes à saúde pessoal são apresentadas aos garis no momento de sua admissão e nos exames periódicos, através de palestras sobre higiene pessoal, doenças sexualmente transmissíveis e outros, ou quando solicitado pelos empregados às autoridades competentes.

Palavras-chaves: qualidade de vida, segurança do trabalho e ambiente de trabalho.

1 INTRODUÇÃO

A tarefa administrativa nas próximas décadas será incerta e desafiadora, pois deverá ser atingida por inúmeras mudanças e transformações. O administrador se defrontará com problemas cada vez mais diferentes e mais complexos do que os anteriores, e sua atenção será disputada por situações dentro e fora da empresa que lhe proporcionarão informações contraditórias, complicando o seu diagnóstico perceptivo e a sua visão dos problemas a enfrentar. Numerosas mudanças no meio ambiente desafiarão os administradores, podendo causar profundos impactos sobre as empresas.

No entanto, para superar estes desafios, as empresas precisarão estar continuamente se adaptando aos seus ambientes, pois, em um mundo em que, a cada dia, são crescentes as descobertas e inovações tecnológicas, a disseminação de informações sobre a prevenção de acidentes e doenças do trabalho se tornará decisiva para que a qualidade de vida no ambiente laboral seja valorizada. O trabalho educativo dentro das empresas permitirá que haja cada vez mais trabalhadores e empresários conscientes da importância da saúde e segurança no trabalho.

Embora, durante muito tempo, os profissionais da saúde tenham sido os principais colaboradores na prescrição de medidas eficientes e correções que nos levassem a condições de vida mais saudáveis no trabalho, a atividade do administrador avançou muito nas últimas décadas e hoje se sabe que cada empresa pode contribuir, e muito, para que os trabalhadores possam ter uma vida longa e produtiva.

A forma como se vive pode influenciar muito o surgimento de doenças seja estimulando-as ou retardando-as, minimizando a viabilização dos efeitos negativos causados pelos ambientes aos quais os trabalhadores estão sujeitos.

Segundo Pacheco Jr. (1995, p.13),

os primeiros estudos sobre a saúde dos trabalhadores, ao que se sabe, datam do século XVI, mas o principal marco ocorreu em 1700 com a publicação da obra *De morbis artificum diatriba*, de Ramazzini. Desde então, estes estudos evoluíram, principalmente após a Revolução Industrial, quando surgiram as primeiras leis trabalhistas visando a proteger o ser humano quanto a acidentes e possíveis doenças ocupacionais em suas relações de trabalho.

Acidente de trabalho é definido pelo Decreto-lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944, como “... todo aquele que se verifique pelo exercício do trabalho provocando, direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença que determine a morte, a perda total ou parcial, permanente ou temporária da capacidade de trabalho” (DELA COLETA, 1989, p.15).

Uma das práticas mais adotadas atualmente na prevenção de acidentes de trabalho tem como preocupação adequar as relações entre o homem e o trabalho, identificando e diminuindo a incidência de problemas, principalmente das lesões por esforços repetitivos e traumas cumulativos, procurando melhorar a qualidade de vida através de alterações no comportamento dos trabalhadores e no ambiente laboral (SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO, 2002. 2. cad.).

No decorrer deste estudo serão abordados conteúdos pertinentes à qualidade de vida e segurança do trabalho, com o objetivo de conhecer as atividades praticadas pelos garis da COMCAP – Companhia Melhoramentos da Capital, avaliando-as conforme embasamento teórico obtido.

1.1 Caracterização da organização

A COMCAP – Companhia Melhoramentos da Capital é uma empresa de economia mista que cuida da limpeza de Florianópolis, contratada pela Prefeitura Municipal, que é sua acionista majoritária.

Sua origem está associada à criação do PLADEM – Plano de Desenvolvimento Municipal, em 1964, que permitiu a instalação no município da Fábrica de Artefatos de Cimento. Com a nova fábrica foi regulamentado o funcionamento da fábrica municipal e tubos, existente desde a década de 40. Em 1966, ambas passaram a operar no Bairro Itacorubi.

Apesar do PLADEM ter sido criado para perdurar entre os anos de 1965 e 1966, estendeu-se até 1969 quando o prefeito Acácio Garibaldi S. Thiago, por meio da Lei Municipal nº 135, de 20 de novembro de 1969, autorizou a constituição de uma empresa pública, destinada a explorar serviços de confecção de artefatos de cimento e correlatos. Essa empresa denominou-se EMACIM – Empresa Municipal de Artefatos de Cimento e que fabricava lajotas, tubos e meios-fios, produtos que fornecia à Secretaria Municipal de Obras responsável pela pavimentação da cidade.

Em razão do que era considerado pela administração municipal como alto custo das obras públicas de pavimentação, na administração do prefeito de Florianópolis, Ary Oliveira, foi criada uma empresa de economia mista municipal que pudesse gerir com maior eficiência alguns serviços de competência municipal, sendo criada a COMCAP – Companhia Melhoramentos da Capital, através da Lei Municipal nº 1.022 de 22 de julho de 1971. Inicialmente, com uma estrutura administrativa composta por dois diretores e cinco empregados. No setor operacional,

incorporou a estrutura física e funcional EMACIM: cerca de 100 empregados e a fábrica de artefatos de cimento.

Nos anos 70 a COMCAP realizava cobrança de taxas de melhorias e taxa de pavimentação à Prefeitura Municipal de Florianópolis, bem como desenvolveu programas de pavimentação comunitária.

Em 1º de dezembro de 1976, a COMCAP assumiu nova atribuição com a criação do LIMPU – Departamento de Limpeza Pública. Passava então a cuidar da coleta de lixo da cidade, já que fora dispensada a empresa carioca Sanenge, contratada no ano anterior para recolher resíduos, além de assumir responsabilidade pelos serviços de varrição de ruas, capinação, remoção e limpeza de valas a céu aberto, ampliando para 300 o seu quadro de empregados.

Em 1977, foi criado o Departamento de Engenharia da COMCAP e um ano mais tarde, 1978, implantada a Operação Verão para atender a demanda turística. Em 1979, ocorreu a desativação da britadeira, utilizada na produção de artefatos de cimento. Em 1982, a COMCAP implantou uma Cozinha Industrial, desativada posteriormente em 1994, quando os empregados da COMCAP passaram a ter carga horária diária de trabalho de 6 horas.

Em 1986, a Companhia implantou o projeto Beija-flor em determinados bairros da cidade, estabelecendo de forma pioneira no Brasil a coleta seletiva pelo sistema porta-a-porta e criou em sua estrutura organizacional o Departamento de Manutenção e Transportes realizando os serviços de manutenção preventiva e corretiva de toda a frota da Companhia, inclusive serviços de torno, borracharia, lavação, lubrificação e continuando com os serviços de abastecimento interno dos veículos.

Em 1994, a experiência da coleta seletiva foi expandida para 90% da área urbana da cidade. No ano seguinte, a sede administrativa da empresa foi concentrada na Rua 14 de Julho, Estreito, onde até então operava apenas o Departamento e Limpeza Pública.

Com o passar dos anos, a COMCAP vem norteadando suas atividades pelos critérios de humanização e modernização do trabalho, pelo respeito à preservação do meio ambiente e pelo reconhecimento da sua obrigação com o interesse público, especializando-se na sua missão de coleta e destinação do lixo e de limpeza pública, abrindo mão de serviços secundários como a administração dos “cestões do povo” e do serviço de barcas da Lagoa da Conceição.

A introdução de novos sistemas de coleta de resíduos sólidos – coleta mecanizada com elevadores mecânicos e contentores – gerou novos procedimentos de trabalho que reduzem o esforço físico e o risco das tarefas executadas pelos garis. Os serviços de varrição foram modernizados com a aquisição de varredoura mecânica e os serviços de capina foram agilizados com a contratação de capinadeira mecânica.

O reconhecimento do compromisso com a comunidade tem direcionado a prestação de serviços da Companhia, inclusive promovendo melhorias nos serviços de administração dos equipamentos de uso público como estacionamentos e sanitários, cuja administração é de responsabilidade da COMCAP.

Em 1998, foi criado um serviço especial de recolhimento de materiais inservíveis como geladeiras, fogões, sofás, galhos de árvores, pneus, entre outros, denominando-se coleta de lixo pesado.

Em 1999, considerando o crescimento médio anual de 7% na produção do lixo de Florianópolis, houve necessidade de adequar o sistema de coleta de resíduos da cidade. Além de tornar mais eficiente o recolhimento porta-a-porta, a COMCAP se empenhou em adequar

também as diversas etapas que compõem a transferência do lixo ao seu destino final, sendo construído o Centro de Transferência de Resíduos Sólidos de Florianópolis em Itacorubi, e inaugurado no dia 05 de junho de 2000.

No local onde funcionou o antigo aterro sanitário da cidade, no bairro Itacorubi, foi construída a nova Estação de Transbordo do lixo recolhido da cidade, que inclui um galpão onde é feita a descarga para transferência do lixo domiciliar ao destino final com 600 metros quadrados de área construída e capacidade de operacionalizar 450 toneladas por dia.

O conceito da nova estrutura inclui sistema de lavagem constante e de tratamento da água utilizada, amenizando efeitos indesejados do processo e transferência do lixo, como o mau cheiro e proliferação de vetores de doenças, como insetos.

Também foi realizada a ampliação do Centro de Triagem de Materiais Recicláveis, com a construção de galpão com capacidade para a separação de 400 toneladas de lixo seletivo por mês. E, a implantação de um Centro de Treinamento e Educação Ambiental, em prédio com 200 metros quadrados, compostos de vestiário, refeitório e sala para atendimento de escolares, comunidade e pessoal envolvido com o meio ambiente. O novo Centro de Transferência de Resíduos é um ponto essencial para a consolidação do sistema de gerenciamento de resíduos em Florianópolis.

Atualmente, a COMCAP tem 1.100 empregados e mantém contratos de prestação de serviços com a Prefeitura Municipal na área de limpeza pública com validade até 2003.

Hoje, a COMCAP desenvolve as seguintes atividades:

- a) Coleta de lixo domiciliar;
- b) Remoção de lixo pesado;
- c) Coleta de lixo seletivo;

- d) Remoção de entulho com serviços de caixas brooks;
- e) Programa de Olho na Sujeira – remoção de resíduos/entulhos em qualquer parte da cidade;
- f) Capina mecanizada;
- g) Capina manual;
- h) Capina química;
- i) Roçagem;
- j) Limpeza de canais e valas a céu aberto;
- k) Varrição
- l) Limpeza de praias;
- m) Remoção de resíduos de praças e parques;
- n) Administração de estacionamentos;
- o) Limpeza de eventos, como festas populares, religiosas e promovidos pela Prefeitura Municipal e;
- p) Programas de mutirões desenvolvidos pela Prefeitura Municipal.

Como toda grande empresa a COMCAP possui um sistema organizacional complexo.



ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

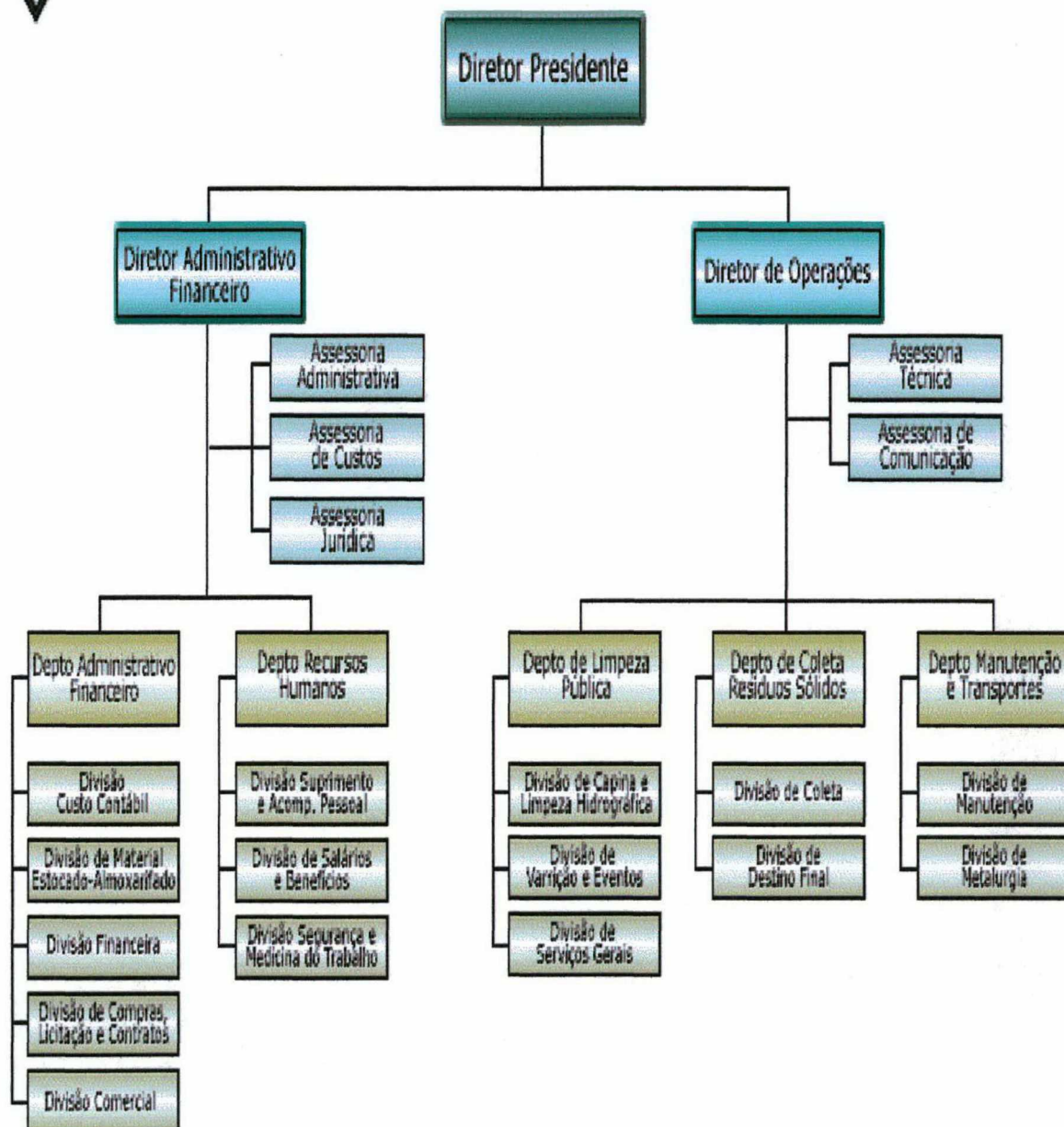


Figura 1: Estrutura organizacional

Fonte: www.comcap.com.br

1.2 Tema e problema

O trabalho ocupa um espaço muito importante na vida de todos nós. Quase todo mundo trabalha, e uma grande parte de nossa vida é passada dentro de organizações. Apesar de ser um fato comum, a relação do homem com o trabalho ainda é bastante conflitante, pois em muitos casos, o trabalho é indesejado, justamente porque na atual sociedade, com muita frequência, ele se configura de uma forma burocratizada, cheia de normas e rotinas, ou então cheio de exigências e conflitos com a vida social e familiar. Porém, frequentemente ele é também percebido como algo que dá sentido à vida, eleva o status, define a identidade pessoal e impulsiona o crescimento do ser humano.

De uma forma ou de outra, o trabalho é importante e vital para o ser humano porque o homem age de acordo com finalidades e planeja as suas atividades. Ao modificar a natureza, ele cria a cultura, a linguagem, a história e a si mesmo, entretanto, na sociedade moderna, o fato de trabalhar se tornou imprescindível para as pessoas, mas por uma questão de sobrevivência e de condicionamento social. Além disso, hoje em dia, o trabalho ocupa o vazio existencial e o social na vida das pessoas, passando a ser uma forma de substituir necessidades frustradas, derivando deste fato a sensação de que não se pode viver sem trabalhar.

Muitas pessoas adoecem por causa do trabalho, porém, independente da organização, o mundo do trabalho moderno apresenta características pouco saudáveis, que podem ser visualizadas através do aumento dos índices de acidentes de trabalho, surgimento de novas doenças laborais, consumismo exagerado, perda de contato do homem com a natureza e até a destruição da mesma. Aliado a tudo isso, aparece o isolamento do trabalhador e a perda do

significado do trabalho, que também podem ser considerados como um problema, ou seja, uma má qualidade de vida dos trabalhadores.

O reconhecimento de que é necessário criar condições adequadas para que as pessoas possam desenvolver o seu potencial e a sua criatividade, evitando situações que podem gerar uma má qualidade de vida e stress no trabalho, é um grande diferencial de sucesso para as organizações que, além de despertarem o talento e a energia das pessoas que emprega, contribui para uma melhor produtividade.

Atualmente, a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores é considerada um investimento que interfere diretamente na produtividade de uma organização. Para tanto, é necessário conhecer quais as formas existentes de ações preventivas e como elas podem contribuir para a melhoria da qualidade de vida e, conseqüentemente, para a melhoria na produtividade da empresa, pois a prevenção implica na evolução de qualquer objetivo, seja ele econômico, cultural ou social. As organizações estão cada vez mais se conscientizando de que é necessário desenvolver junto com seus funcionários locais mais apropriados de trabalho, evitando que acidentes aconteçam.

A disposição correta de máquinas, equipamentos e instrumentos, adequados ao tipo físico de cada funcionário; o estudo dos movimentos mais adequados para executar cada tarefa; a postura; o ritmo; a duração de cada turno; a avaliação dos níveis de ruído; iluminação; temperatura e tanto outros, são extremamente importantes para prevenção de acidentes no trabalho. Além disso, outro fato a se considerar é que toda atividade orientada diminui o risco de lesões e ou acidentes. Portanto, criar um excelente local para trabalhar pode ser na verdade, a grande chave para melhorar o desempenho de uma empresa (SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO, 2002. 2. cad.).

Diante do exposto, o problema central proposto nesta pesquisa, foi estabelecido a partir do seguinte questionamento:

Quais as considerações dos trabalhadores do setor de coleta de lixo, em relação aos procedimentos adotados pela COMCAP, no que se refere à qualidade de vida e a segurança do trabalho?

1.3 Justificativa

A escolha deste tema deve-se ao fato de que a prática dos conhecimentos em relação aos métodos de prevenção de acidentes é uma tarefa de difícil adaptação por parte da organização e dos trabalhadores. O objetivo deste trabalho é esclarecer os benefícios a curto e longo prazo em virtude das ações preventivas, possibilitando uma melhor qualidade de vida, interna e externamente ao ambiente de trabalho.

Este tema é oportuno em razão da relevância dada ao reconhecimento de como as ações preventivas podem contribuir para uma melhor qualidade de vida e conseqüentemente, uma melhoria na produtividade da empresa.

A realização deste trabalho é viável, visto que as informações necessárias serão disponibilizadas pela COMCAP, que a princípio, não apresenta restrições quanto ao acesso, contribuindo para que o desenvolvimento dos objetivos definidos sejam analisados adequadamente.

Espera-se que esta pesquisa apresente uma contribuição para o conhecimento administrativo, em relação à prevenção de acidentes, na medida em que acrescente novas informações ao setor de recursos humanos da COMCAP.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

Analisar as considerações dos trabalhadores do setor de coleta de lixo, em relação aos procedimentos adotados pela COMCAP, no que se refere à qualidade de vida e a segurança do trabalho.

2.2 Objetivos específicos:

- a) Identificar quais os procedimentos adotados pela COMCAP no setor de coleta de lixo, em relação à qualidade de vida e a segurança do trabalho;
- b) Verificar de que forma estes procedimentos são estabelecidos;
- c) Comparar como os garis se portam diante dos procedimentos adotados pela empresa e;
- d) Apresentar os aspectos relevantes, destacando as potencialidades e deficiências da organização em relação à qualidade de vida e a segurança do trabalho.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo apresenta uma revisão literária sobre alguns temas relacionados ao trabalho como: qualidade de vida no trabalho, prevenção contra acidentes de trabalho, higiene do trabalho e segurança no trabalho.

3.1 Conceito de trabalho

De acordo com Ferreira (1988), o trabalho é a aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar um determinado objetivo. Trata-se de uma atividade coordenada, de caráter físico e/ou intelectual, necessária à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento.

3.1.1 Origem do trabalho

Em sentido amplo, trabalho é toda atividade humana que transforma a natureza a partir de certa matéria dada, porém, no sentido empregado na economia, trabalho são as tarefas desenvolvidas pelo homem, geralmente com auxílio de instrumentos para produção de bens, sob a forma de objetos ou serviços (MIRADOR, 1995).

Para que toda a sociedade sobreviva, é necessário que produza continuamente os meios de sua subsistência. A produção social supõe um processo de trabalho que inclui três elementos fundamentais: o objeto de trabalho, matéria que o homem transforma através de sua

atividade; os meios de trabalho, conjunto de instrumentos que interpõe entre sua atividade e a natureza a ser transformada; e a atividade humana exercida sobre a matéria com o auxílio e instrumentos, denominada trabalho (MIRADOR, 1995).

O trabalho é o elemento mais importante da produção social.

Todo trabalho humano exige o dispêndio de certa quantidade de energia, não somente física, mas também psíquica. Por mais elementar que seja o processo de trabalho, ou mais mecânica a tarefa a executar, a inteligência do trabalhador será solicitada. A energia despendida no processo de produção chama-se força de trabalho (MIRADOR, 1995, p. 10964).

Os elementos fundamentais do processo de trabalho (objeto, meios e força de trabalho) combinam-se em relações que constituem a base para a distinção das diferentes épocas econômicas e que possibilitaram o surgimento de um quarto elemento, fundamental na economia: o capital. O capital tornou-se indispensável para o funcionamento da economia, porque reúne os trabalhadores e os meios de produção na unidade básica da produção social: a empresa (MIRADOR, 1995).

Com a economia industrial capitalista, firmaram-se, portanto, como elementos da produção: o trabalho, os fatores naturais (objeto de trabalho), o capital, e o empresário. O capitalista é muito mais que um simples proprietário dos meios de produção, ele é um verdadeiro funcionário da produção. Nesse contexto, o trabalho já não tem apenas a finalidade de atender às necessidades humanas básicas (comer, vestir-se, proteger-se). Na economia contemporânea, o objetivo da produção é a riqueza, e o homem se define pela produção. Para que haja riqueza, o trabalho não pode limitar-se a atender às necessidades sociais imediatas. A produção social tem que ultrapassar o nível de subsistência e permitir a formação de um excedente suscetível de

transformar-se em riqueza, no entanto, essa passagem supõe muitos séculos de evolução histórica (MIRADOR, 1995).

A história da produção durante milênios se limitou a garantir a reprodução da espécie humana. A coleta, em que o homem arrancava os frutos das árvores e as raízes da terra para se alimentar, pode ser considerada a fase mais recuada da atividade humana. O homem era antes de tudo um animal predatório, que se servia da natureza, sem transformá-la, sendo que os instrumentos de trabalho eram apenas os braços e as mãos (MIRADOR, 1995).

Posteriormente, as atividades como a caça e a pesca, bem como o pastoreio, vieram não somente diversificar o trabalho humano, mas possibilitar seu progresso, pois exigiram do homem a fabricação de instrumentos. Assim, o homem foi se conduzindo aos poucos à atividade da agricultura, marcando uma revolução na produção humana. No entanto, essa revolução deu-se por volta de dez mil anos atrás, enquanto que a presença do homem na Terra pôde ser constatada de quinhentos mil a dois mil anos atrás. A terra passou a ser o grande arsenal, que fornecia ao mesmo tempo, os meios e os materiais de trabalho. A agricultura, como base da produção social passou a tornar possível o desenvolvimento do trabalho humano. O homem começou a produzir instrumentos adequados para lidar com o solo, mais fortes e aperfeiçoados do que um simples cultivo de pasto permitia, sendo que os instrumentos e fruto da produção ao serem armazenados constituíam riqueza (MIRADOR, 1995).

Assim, numa segunda fase, o indivíduo começou a se afirmar sobre a comunidade, fazendo com que a riqueza fosse cada vez mais privatizada, surgindo as classes sociais e o Estado. O excedente da produção social passou a se tornar também objeto de troca, onde surgiu e desenvolveu-se rapidamente a atividade do comércio. O comércio foi um dos elementos fundamentais para a explicação do surgimento e crescimento das cidades, que pouco a pouco

formavam uma camada de indivíduos especializados em vender e em comprar mercadorias, e assim, indiretamente, passou o comércio a originar a aparição de diversos serviços nas cidades (MIRADOR, 1995).

O trabalho, por sua vez, transformou-se juntamente com os meios de trabalho. É certo que cada tipo de trabalho exige instrumentos adequados para uma produção satisfatória. Por outro lado, são esses instrumentos mesmos os principais indicadores do estágio da técnica numa economia. A maneira como se produz, os instrumentos de trabalho utilizados, são traços fundamentais para a distinção dos tipos de economia. Em função da evolução das atividades de trabalho e dos meios de produção, irão desenvolver-se a divisão e a organização do trabalho, aspectos da transformação das forças produtivas da sociedade, bem como as relações de trabalho, aspecto das relações sociais de produção (MIRADOR, 1995, p. 10966).

Atualmente, o trabalho tem, portanto, uma estrutura extremamente complexa, podendo ser abordado sob vários aspectos: o da divisão do trabalho, o da organização do trabalho, o das relações de trabalho, como força de trabalho propriamente dita, ou seja, o trabalhador na sua atividade humana de transformação da natureza e, principalmente, sobre as condições de trabalho que previnem contra acidentes e doenças ocupacionais, e sobre a qualidade de vida do trabalhador.

3.2 Qualidade de Vida no Trabalho - QVT

A Qualidade de Vida no Trabalho tem sido preocupação do homem desde o início da humanidade. Mesmo sendo conhecida por outros nomes também, ou em outros contextos, seu objetivo é sempre o mesmo, ou seja, a satisfação do trabalhador.

3.2.1 Origem e evolução da QVT

Somente na década de 60 é que as iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, em relação à Qualidade de Vida no Trabalho, tomaram impulso na busca de melhores formas de organizar o trabalho, a fim de minimizar os efeitos negativos do emprego na saúde e bem-estar geral dos trabalhadores. Entretanto, a expressão “Qualidade de Vida no Trabalho” só foi introduzida, publicamente, no início da década de 70 por Louis Davis (BOWDICH & BUONO, 1992).

A Qualidade de Vida no Trabalho tem sido objeto de estudos acadêmicos e de experiências em diversos países. No Brasil, o interesse pelo tema pode ser considerado recente e ainda existem dúvidas quanto ao significado exato do tema (FERNANDES & GUTIERREZ, 1988).

Para Quirino & Xavier (1987) o termo Qualidade de Vida no Trabalho representa hoje o que antes era o estudo da motivação, dos fatores ambientais, ergonômicos e de satisfação no trabalho.

Na década de 30, a Escola de Relações Humanas, foi um marco importante para difusão das idéias de Qualidade de Vida no Trabalho, procurando diminuir o conflito entre empregados e empregadores. Nadler & Lawler (1983, apud Rodrigues, 1994) estabeleceram o ano de 1974, como o início do desenvolvimento da Qualidade de Vida no Trabalho. Os autores apresentam a evolução da concepção da QVT em seis períodos:

1º período – 1959 a 1972: Qualidade de Vida no Trabalho como uma variável, ou seja, a QVT foi tratada como uma reação individual ao trabalho e/ou conseqüências pessoais da experiência de trabalho;

2º período – 1969 a 1974: Qualidade de Vida no Trabalho como uma abordagem, ou seja, o foco era o indivíduo, antes dos resultados organizacionais, mas ao mesmo tempo, tendia a trazer melhoria tanto ao empregado quanto ao empregador;

3º período – 1972 a 1975: Qualidade de Vida no Trabalho como um método, ou seja, um meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho, maior produtividade e satisfação do empregado;

4º período – 1975 a 1980: Qualidade de Vida no Trabalho como um movimento, ou seja, a QVT era vista como uma afirmação ideológica sobre a natureza do trabalho e a relação do trabalhador com a organização;

5º período – 1979 a 1982: Qualidade de Vida no Trabalho como tudo, ou seja, era vista de forma global, procurando enfrentar os problemas de qualidade e produtividade;

6º período – futuro: Qualidade de Vida no Trabalho igual nada, ou seja, a definição trará como consequência inevitável a descrença de alguns setores sobre o termo Qualidade de Vida no Trabalho.

Segundo Quirino & Xavier (1987, p. 73),

o estudo da QVT, seja em organizações públicas e privadas, tem focalizado principalmente as necessidades dos empregados, na tentativa de resolver ou amenizar problemas, que prejudicam o desempenho do empregado e conseqüentemente, o crescimento e a prosperidade da organização.

De qualquer forma, a real situação dos empregados em referência o a Qualidade de Vida no Trabalho esta muito relacionada ao lucro e a produtividade da empresa.

3.2.2 Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho

Atualmente, a Qualidade de Vida no Trabalho, tem sido vista como uma maneira de se integrar o homem a seu talento, propiciando um ambiente de maior satisfação e motivação para um desempenho superior do trabalhador em seu cargo (MACEDO, 1992, P. 155).

A Qualidade de Vida no Trabalho possui um conceito amplo que inclui fatores e desejos pessoais que podem ser entendidos como necessidades, crenças, expectativas e valores do trabalho e fatores situacionais como ambiente de trabalho, sistema de recompensa, tecnologia e estado geral da economia. Além destes fatores com os quais a Qualidade de Vida no Trabalho está ligada, ela está intrinsecamente relacionada à satisfação das necessidades dos trabalhadores, ao seu desempenho e ao desenvolvimento da organização (WALTON, 1973, apud FERNANDES E GUTIERREZ, 1988).

Para Vieira e Hanashiro (1984, apud VIEIRA, 1996), o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho pode ser definido como melhoria nas condições de trabalho – com extensão a todas as funções de qualquer natureza e nível hierárquico, nas variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais que venham, juntamente com políticas de recursos humanos condizentes, humanizar o emprego, de forma a obter-se um resultado satisfatório. Tanto para os empregados como para a organização isto significa atenuar o conflito existente entre o capital e o trabalho.

Segundo Hadler & Lawler (1983, apud RODRIGUES, 1994), “... Qualidade de Vida no Trabalho é um modo de pensar sobre as pessoas, o trabalho e as organizações. Seus elementos distintos são (1) preocupação do impacto do trabalho sobre as pessoas e a efetividade organizacional e (2) a idéia de participação na solução de problemas organizacionais e tomada de decisão”.

Para Hackman & Suttle (1977), apud Quirino e Xavier (1987, p. 72), a Qualidade de Vida no Trabalho

(...) refere-se a satisfação das necessidades da pessoa. Ela afeta atitudes pessoais e comportamentais, tais como criatividade, vontade de inovar ou aceitar mudanças, capacidade de adaptar-se a mudanças no ambiente de trabalho e o grau de motivação interna para o trabalho, que são fatores importantes para a produtividade do indivíduo.

A Qualidade de Vida no Trabalho, portanto, deve ser vista como uma maneira de integrar o homem ao seu trabalho. Os empregados devem ser visualizados como seres humanos, com necessidades econômicas, sociais e psicológicas. As empresas devem proporcionar um ambiente agradável e com possibilidade de crescimento, já que é nela que os empregados passam a maior parte do tempo.

3.2.3 Fatores determinantes da Qualidade de Vida no Trabalho

Segundo Maslow (apud RODRIGUES, 1994), o homem é motivado pela satisfação das necessidades, ou seja, à medida que as necessidades manifestam seu comportamento, logo passam a nortear suas ações no sentido de satisfazê-las. Abraham Maslow foi o primeiro a estabelecer uma relação entre a hierarquia das necessidades humanas básicas e a motivação. A hierarquia das necessidades de Maslow é assim composta:

- a) Necessidades fisiológicas: alimentação, vestimenta, moradia;
- b) Necessidades de segurança: busca de proteção e estabilidade;
- c) Necessidades sociais: amizade, afeto, aceitação nos grupos sociais;
- d) Necessidades de estima: auto-estima, autoconfiança, status, prestígio;

e) Necessidades de auto-realização: é a necessidade que o ser humano tem de realizar todo o seu potencial e desenvolvê-lo sempre.

As necessidades fisiológicas são as básicas para a manutenção da vida. As necessidades de segurança referem-se à necessidade de estar livre de perigos e de estar seguro. As necessidades sociais aparecem num terceiro nível, quando as pessoas passam a desejar fazer parte de um grupo e viver socialmente. Ao satisfazer as necessidades sociais, as pessoas querem mais do que participar de um grupo, ou seja, querem estima, reconhecimento e amor próprio. Após a satisfação de necessidade de estima, surgem as necessidades de auto-realização, no qual as pessoas querem alcançar o máximo de seu potencial, querendo tornar realidade seus desejos e aspirações (RODRIGUES, 1994).

À medida que as necessidades primárias (fisiológicas e de segurança) vão sendo atendidas, o indivíduo manifesta as necessidades secundárias, porém, isso não significa que a necessidade fisiológica deverá ser totalmente atendida para que se possa manifestar a necessidade de segurança.

3.2.4 Teoria dos dois fatores de Herzberg

Frederick Herzberg formulou a chamada Teoria dos dois fatores para melhor explicar o comportamento das pessoas em situação de trabalho. Para Herzberg existem dois fatores que orientam o comportamento das pessoas: os fatores higiênicos ou fatores extrínsecos e os fatores motivacionais ou fatores intrínsecos (CHIAVENATO, 1997).

Segundo Chiavenato (1997), os fatores higiênicos localizam-se no ambiente que rodeia as pessoas e abrange condições dentro das quais elas desempenham seu trabalho. Como

estas condições são administradas e decididas pela empresa, os fatores higiênicos estão fora do controle das pessoas, que são o salário, os benefícios sociais, as condições físicas e ambientais.

De acordo com as pesquisas de Herzberg, quando os fatores higiênicos são ótimos, eles apenas evitam a insatisfação dos empregados, pois não conseguem elevar consistentemente a satisfação e, quando a elevam, não conseguem mantê-la elevada por muito tempo. Já os fatores motivacionais estão relacionados com o conteúdo do cargo e com a natureza das tarefas que o indivíduo executa, estando sob o controle do indivíduo, pois estão relacionados com aquilo que ele faz e desempenha. Esses fatores envolvem os sentimentos de crescimento individual e de reconhecimento profissional.

Assim, de acordo com a teoria de Herzberg, o que os administradores podem fazer para motivar os empregados é o enriquecimento das tarefas, delegando mais responsabilidade, aumentando o desafio de cada atividade, fazendo com que se sintam motivados a fazer melhor, já que executam tarefas tão importantes e tão elevada responsabilidade.

3.2.5 Modelos e fatores de Qualidade de Vida no Trabalho

Os modelos para a aferição da Qualidade de Vida no Trabalho servem para identificar fatores determinantes da QVT nas organizações.

3.2.5.1 Modelo de Walton

Para Walton (apud RODRIGUES, 1994, p.81), a “expressão qualidade de vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos,

negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”.

De acordo com Richard Walton apud Fernandes (1996), existem oito fatores que se acreditam ser os mais abrangentes como critérios de Qualidade de Vida no Trabalho. São eles:

a) Compensação adequada e justa: busca-se a equidade entre o salário de uma empresa e outra, desdobrando-se em três critérios:

- remuneração adequada: remuneração necessária para o empregado viver dignamente dentro das necessidades pessoais e dos padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade em que vive;

- equidade interna: remuneração equivalente entre os membros de uma mesma organização e que desempenham as mesmas tarefas;

- equidade externa: remuneração semelhante à de outros profissionais no mercado de trabalho.

A compensação adequada e justa refere-se a uma remuneração recebida pelo trabalho realizado, baseando-se na remuneração adequada para viver com dignidade, suprimindo as necessidades, na equidade interna (remuneração dos outros membros da organização) e na equidade externa (remuneração compatível com a do mercado de trabalho).

b) Condições de trabalho: o local de trabalho deve possuir baixíssimo risco de doenças e danos físicos e prezar pelo bem-estar do trabalhador, apresentando os seguintes critérios:

- jornada de trabalho: número de horas trabalhadas, previstas ou não pela legislação;
- cargas de trabalho: quantidade de trabalho executado em um turno de trabalho;
- ambiente físico: local de trabalho e condições adequadas para o desempenho das tarefas;

- material e equipamentos: quantidade e qualidade de material disponível para a execução do trabalho;

- ambiente saudável: condições de saúde e segurança em relação aos riscos e doenças laborais;

- estresse: quantidade percebida de estresse a que um profissional está submetido na sua jornada de trabalho.

c) Uso e desenvolvimento de capacidades: categorias que visam à mensuração da Qualidade de Vida no Trabalho em relação às oportunidades que o empregado desenvolve no seu dia-a-dia, destacando-se os seguintes critérios:

- autonomia: medida permitida, ao indivíduo, de liberdade e independência na programação e execução de seu trabalho;

- significado da tarefa: relevância da tarefa desempenhada na vida e no trabalho de outras pessoas, dentro e fora da organização;

- identidade da tarefa: medida da tarefa na sua integridade e na avaliação do resultado;

- variedade da habilidade: possibilidade de utilização de uma larga escala de capacidade e de habilidade do indivíduo;

- retroinformação: informação dada ao indivíduo acerca da avaliação do seu trabalho com um todo, e de suas ações.

O uso e desenvolvimento de capacidades referem-se à oportunidade do trabalhador em aplicar suas aptidões profissionais.

d) Oportunidade de crescimento e segurança: a empresa deve dar espaço para que o trabalhador possa se desenvolver, adquirir novas habilidades e conhecimentos. Refere-se às

possibilidades de seguir carreira, de crescimento profissional e de segurança oferecidas pela organização ao trabalhador.

e) Integração social na organização: ausência de preconceitos, ter mobilidade, igualdade e senso comunitário. Refere-se ao grau de integração social existente na organização, expressada pela igualdade de oportunidades, pelo relacionamento e senso comunitário.

f) Constitucionalismo: categoria que tem por finalidade medir o grau em que os direitos dos empregados são respeitados na organização. Os critérios dessa categoria são os seguintes:

- direitos trabalhistas: observância ao cumprimento dos direitos do trabalhador;
- privacidade pessoal: grau de privacidade que o empregado possui dentro da organização;
- liberdade de expressão: forma como o empregado pode expressar seus pontos de vista aos superiores;
- normas e rotinas: maneira como normas e rotinas influenciam o desenvolvimento do trabalho.

g) Trabalho e vida pessoal: deve haver um equilíbrio entre o tempo de trabalho e a vida pessoal, esperando-se que o trabalho não absorva todo o tempo e energia do trabalhador.

h) Relevância social da vida no trabalho: ter cuidados com a imagem da empresa, suas responsabilidades sociais e a valorização do trabalho. Refere-se à atuação da organização frente à sociedade.

3.2.5.2 Modelo das dimensões básicas da tarefa: Hackman & Oldham

Este modelo teórico avalia a Qualidade de Vida no Trabalho em termos de dimensão da tarefa, estado psicológico e resultados pessoais e de trabalho. Para Hackman & Oldham, a QVT é a resultante de dimensões básicas da tarefa que são capazes de produzir determinados estados psicológicos que dão origem a resultados pessoais e de trabalho (FERNANDES, 1996):

a) Dimensões da tarefa:

- variedade da tarefa;
- identidade da tarefa;
- significação da tarefa;
- autonomia;
- feedback.

b) Estados psicológicos:

- significância percebida pelos resultados do trabalho;
- responsabilidade percebida pelos resultados do trabalho;
- conhecimento dos resultados do trabalho;
- eficácia da necessidade de crescimento do trabalhador.

c) Resultados pessoais e de trabalho:

- alta motivação interna para o trabalho;
- alta qualidade no desempenho do trabalho;
- alta satisfação com o trabalho;
- absenteísmo e rotatividade baixa.

3.2.5.3 Modelo Huse & Cummings

Para Huse & Cummings a Qualidade de Vida no Trabalho pode hoje ser definida como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização. A operacionalização deste conceito é explicitada, através de quatro aspectos (FERNANDES, 1996):

- a) Participação do trabalhador;
- b) Projeto do cargo;
- c) Inovação no sistema de recompensa;
- d) Melhoria no ambiente de trabalho.

3.2.5.4 Modelo das dimensões da QVT: Willian Westley

Westley (apud RODRIGUES, 1994), classifica e analisa quatro problemas que afetam diretamente e tornam-se obstáculos à Qualidade de Vida no Trabalho: o político, o econômico, o psicológico e o sociológico. Os problemas políticos trazem como consequência a insegurança; o econômico, a injustiça; o psicológico, a alienação e o sociológico, a falta de envolvimento moral.

Os indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho, segundo o modelo de Westley (apud FERNANDES, 1996), são:

- a) Econômico: equidade salarial, remuneração adequada, benefícios, local de trabalho, carga horária e ambiente externo.
- b) Político: segurança no emprego, atuação sindical, retroinformação, liberdade de expressão, valorização do cargo e relacionamento com a chefia.

c) Psicológico: realização potencial, nível de desafio, desenvolvimento pessoal e profissional, criatividade, auto-avaliação, variedade da tarefa e identificação com a tarefa.

d) Sociológico: participação nas decisões, autonomia, relacionamento interpessoal, grau de responsabilidade e valor pessoal.

3.2.5.5 Modelo da QVT e o projeto de cargos: Davis & Werther

Davis & Werther (apud RODRIGUES, 1994), vêem a QVT afetada por fatores como supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projetos de cargo. Porém, é a natureza do cargo que envolve mais intimamente o trabalhador.

De acordo com Stange (2001), o projeto de cargos é visto em três níveis: organizacional, ambiental e comportamental, podendo-se observar os seguintes elementos:

- a) Elementos organizacionais: fluxos e práticas de trabalho;
- b) Elementos ambientais: expectativas sociais, habilidade e disponibilidade de empregados;
- c) Elementos comportamentais: autonomia, variedade, identidade da tarefa e retroinformação.

3.2.5.6 Modelo do sucesso da QVT nas organizações: Nadler & Lawler

Na opinião de Nadler & Lawler (apud RODRIGUES, 1994) alguns fatores prevêm o sucesso dos projetos de Qualidade de Vida no Trabalho. São eles:

- a) Percepção da necessidade;

- b) O foco do problema que é destacado na organização;
- c) Estrutura para identificação e solução do problema, modelo de projeto de treinamento e participantes;
- d) Compensações projetadas tanto para os processos quanto para os resultados;
- e) Sistemas múltiplos afetados;
- f) Envolvimento amplo da organização.

3.3 Adaptações ao trabalho

Dependendo dos dias e horas de trabalho, o organismo de cada trabalhador se mostra mais apto ou não em determinada ocasião (LIDA, 1998). Segundo o autor, diversos fatores condicionam a favorabilidade à determinada atividade. Alguns, considerados mais relevantes, são:

- a) Início da atividade – o organismo, assim como as máquinas, necessitam de um aquecimento para entrar em funcionamento, principalmente nas atividades que exigem esforço físico pesado.
- b) Adaptação pelo treinamento – uma pessoa que realiza uma atividade pela primeira vez, sentirá dificuldade ao fazer movimentos bruscos, podendo cometer erros. Com o passar do tempo terá menos dificuldade, devido ao treinamento contínuo e maior adaptação.
- c) Substâncias estimulantes – para que se mantenha a atenção, muitos trabalhadores utilizam substâncias estimulantes para quebrar a monotonia, como a cafeína, fumo e álcool.

3.3.1 Monotonia

A reação do organismo a um ambiente uniforme, sem grandes estímulos ou com pouca variação das excitações é considerada monotonia. As atividades prolongadas, repetitivas e de pouca dificuldade tendem a aumentar este problema (LIDA, 1998).

Para Grandjean (1998) a monotonia é uma reação do organismo a uma situação pobre de estímulos, sendo que os principais sintomas são a fadiga, a sonolência, a falta de disposição e a diminuição da atenção.

3.3.2 Fadiga

Apesar das causas da fadiga não serem totalmente conhecidas, observa-se que uma pessoa fatigada tende a eliminar do seu trabalho tudo que não for essencial, fazendo com que os índices de erros comecem a aparecer (LIDA, 1998).

Para Grandjean (1998) os principais sintomas da fadiga são: falta de disposição para o trabalho, dificuldades para pensar, diminuição da atenção, lentidão das percepções, diminuição da força de vontade e perdas de produtividade em atividade físicas e mentais.

3.3.3 Motivação

Quando uma pessoa persegue um objetivo com determinação e impulso, e o processo pelo qual ocorre esta busca é ativado e se mantém em funcionamento, chama-se esta disposição de motivação (LIDA, 1998).

A persistência em continuar lutando para alcançar um determinado objetivo, a energia que se emprega em uma determinada tarefa e a maneira como se buscam novas alternativas para os problemas existentes são determinadas pela motivação (SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO, 2002. 8. cad.).

No entanto algumas pessoas, mesmo motivadas pela força de trabalho, acabam sofrendo discriminações da sociedade, como, por exemplo, estar em idade avançada, ser de sexo feminino ou, possuir deficiência física.

3.3.4 Influências da idade, sexo e deficiências físicas

Infelizmente, no mundo de hoje ainda existe muita discriminação e preconceitos ao trabalho de pessoas idosas, mulheres e deficientes físicos. Com a diminuição da taxa de natalidade e aumento da expectativa de vida, a participação dessas pessoas na força de trabalho tende a ser cada vez maior (LIDA, 1998). Segundo o autor, essas discriminações podem ser verificadas da seguinte maneira:

- a) Idade e trabalho – as pessoas idosas, com o passar dos anos, começam a diminuir gradativamente a estatura, visão e audição, e há uma redução na capacidade da memória;
- b) Trabalho feminino – devido ao maior acesso à educação e ao treinamento, as mulheres estão se afastando dos afazeres domésticos;
- c) Deficientes físicos – em consequência de doenças ou acidentes de trabalho, os deficientes físicos não podem exercer plenamente atividades que exigem tal aptidão.

3.4 Conceito de acidente de trabalho

Um dos problemas iniciais mais importantes em relação aos acidentes de trabalho refere-se a sua definição, pois podem existir diferenças entre os conceitos de acidentes existentes para os técnicos ligados ao assunto e para os trabalhadores em geral. Essas diferenças podem determinar o mascaramento das informações por parte dos funcionários sobre eventos verdadeiramente ocorridos, devido ao fato de não considerarem alguns casos como acidentes, diferentemente da opinião dos técnicos (DELA COLETA, 1989).

Heinrich (apud DELA COLETA, 1989, p.16), define o acidente como:

Um fato no qual ocorre a lesão de uma pessoa ou se cria a possibilidade de tal lesão por qualquer das seguintes causas: pelo contato da pessoa com um objeto, uma substância ou com outra pessoa; por exposição do indivíduo aos riscos que envolvam objetos, substâncias ou outras pessoas ou condições; pelo movimento de uma pessoa.

O acidente sofrido pelo trabalhador, estando este a serviço da empresa, de acordo com Tortorello (1994), pode provocar lesões corporais, perturbações funcionais ou doenças que causem a morte, a perda ou a diminuição da capacidade para o trabalho.

Existem diversas situações definidas em lei, que se assemelham ao acidente de trabalho. Porém, o conceito definido pela lei 8.213, de 24 de julho de 1991, da Previdência Social determina, em seu Capítulo II, Seção I, artigo 19 (PIZA, 1997, p.7), que:

Acidente de trabalho é o que ocorre no exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do artigo 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou ainda a redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho.

Chapanis (apud DELA COLETA, 1995, p.21), define um conceito para o acidente de trabalho mais voltado para os aspectos preventivos e ergonômicos, considerando que:

Um acidente é um advento inesperado e indesejável que surge diretamente da situação de trabalho, isto é, de um equipamento defeituoso ou de um desempenho inadequado de uma pessoa. Isto pode ou não causar danos pessoais e danificar o equipamento ou propriedade. Acidentes, entretanto, sempre interrompem a rotina normal de trabalho e estão associados com um aumento no atraso de tempo ou erro.

É importante ressaltar que a prevenção não descarta a possibilidade de acidentes, mas contribui para que eles ocorram com menos frequência. No entanto, no momento em que ocorrer qualquer perda, a prevenção não surtirá mais efeitos, restando somente a correção. Por isso, para promover um ambiente mais seguro em que o trabalhador se desenvolva plenamente, vivendo com saúde, é necessário cuidar não apenas do próprio corpo, mas também do meio ambiente.

3.5 Higiene do trabalho

Tomar cuidados através da higiene, da alimentação, da postura em relação à área de atuação, ou seja, prevenir acidentes através de procedimentos simples pode fazer diferença entre saúde e doença.

Muitas das causas da mortalidade, de acidentes ou doenças do trabalho que incapacitam os profissionais podem ser evitadas. No entanto, de nada adianta cuidar do corpo se o meio onde se vive não contribui para que a qualidade de vida seja boa. Por outro lado, se não cuidarmos da alimentação, da higiene, da saúde mental, enfim, do nosso corpo, um ambiente saudável não será suficiente.

Assim, para se adequar às particularidades de cada empresa e serem efetivamente aplicadas, as ações que visam a higiene laboral devem ser sustentadas por um fluxo de informações que possibilitem avaliar e controlar todo e qualquer elemento relacionado com a segurança e higiene do trabalho, bem como planejar e implementar ações contínuas que eliminem e previnam seus riscos inerentes (PACHECO Jr., 1995).

3.6 Importância da prevenção de acidentes

Os procedimentos utilizados na prevenção de acidentes envolvem investigações para detectar as causas que originam determinados problemas e as possíveis soluções. Porém, mesmo tomando todas as medidas preventivas, podem acontecer acidentes.

Embora a informação seja fundamental para prevenir acidentes, promovendo mais saúde e segurança no trabalho, ela por si só não é suficiente. É necessário haver uma integração entre a informação e a implementação das estratégias que transformam o conhecimento em ação, construindo uma prática diária para assegurar uma melhor qualidade de vida.

Contudo, para Pacheco Jr. (1995, p.13), as ações preventivas não são universais, pois, “no empenho de obtenção de sucesso quanto à eliminação e prevenção de riscos à saúde dos trabalhadores nas empresas, profissionais das mais diversas áreas procuram uma metodologia capaz de universalizar os conceitos de segurança e higiene do trabalho”.

Isso significa que (PACHECO Jr., 1995) o homem e as operações são fatores independentes e interdependentes nas mais diversas atividades, e este contraste interfere diretamente no processo da elaboração de qualquer metodologia, principalmente levando-se em

consideração a variabilidade do comportamento humano, pois nenhum homem possui o mesmo comportamento de outro homem diante da mesma realidade.

A prevenção é uma tarefa extremamente importante para os trabalhadores, porém, a prática desses conhecimentos é de difícil adaptação. Na maioria das vezes, as pessoas buscam ajuda somente quando os sintomas das doenças já estão aparecendo, podendo ser tarde demais.

Nos últimos anos, a preocupação em investigar as origens das doenças provocadas pelo trabalho vem aumentando. Descrever as doenças que afetam estes trabalhadores é um desafio para a sociedade na constante busca pela saúde, pela qualidade de vida e pela conseqüente produtividade.

(...) as atividades preconizadas para a prevenção do infortúnio no trabalho envolvem, por um lado, modificações no ambiente de trabalho (concepção e manutenção de máquinas, projetos de ambientes, equipamentos de proteção individual e coletiva), mudanças nas pessoas dos trabalhadores (seleção de pessoal, orientação profissional, treinamento e formação de mão-de-obra, formação de atitude favorável à segurança no trabalho, resolução de problemas sociais, psicológicos, médicos, familiares e econômicos dos empregados), otimização dos sistemas homens-máquinas e dos sistemas sócios-técnicos envolvendo o trabalhador, melhoria da qualidade de vida no trabalho com a eliminação dos focos de agressão ao trabalhador, dos pontos de insalubridade, com a melhoria do ambiente físico, social e organizacional visando à maior satisfação pessoal do trabalhador e melhor saúde laboral (DELA COLETA, 1989, p.17).

Embora a integração desses elementos seja bastante relevante, em alguns casos a sua interferência é decisiva. As pessoas estão cada vez mais convictas de que uma vida mais equilibrada afeta o bem-estar do ser humano e conseqüentemente, a sua produtividade, pois o trabalhador precisa se sentir bem para poder trabalhar bem e produzir melhor. Procurar saber o que torna o trabalhador feliz e satisfeito em seu trabalho também é importante para alcançar uma vida mais prazerosa, pois se sabe que um profissional saudável produz mais e melhor, trazendo um retorno significativo para a empresa, seja pelo aumento da capacidade de concentração, do

aprendizado ou até mesmo da criatividade. Um dos aspectos mais importantes a se considerar é a redução das perdas por faltas no trabalho. Os custos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais além de prejudicarem os trabalhadores, afetam a saúde financeira das empresas (PACHECO Jr., 1995).

Por isso, adotar medidas que maximizem a segurança no trabalho pode se tornar um ótimo investimento. Para tanto, deve-se formar equipes de apoio às ações preventivas que poderão preservar a saúde dos trabalhadores e minimizar os custos com acidentes.

3.7 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA

A CIPA é uma comissão composta por representantes da empresa e dos empregados, tendo por objetivo prevenir doenças e acidentes de trabalho, através do controle dos riscos ambientais a que os trabalhadores estão sujeitos, a fim de preservar a vida e a saúde dos trabalhadores. É uma das principais ferramentas utilizadas pelas empresas para combater as doenças do trabalho (PIZA, 1997).

A Norma Regulamentadora NR-5, que trata exclusivamente da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, estabelece obrigatoriamente que as empresas, privadas ou públicas, que possuam 50 (cinquenta) ou mais empregados, organizem e mantenham em funcionamento uma comissão com as atribuições legais e finalidades reguladas por esta norma (SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO, 1997).

A NR-5 estabelece ainda que o número mínimo de representantes para formar a CIPA varia de acordo com a quantidade de funcionários, sendo que o número de representantes escolhidos pelo empregador e o número de eleitos pelos empregados são igualmente

proporcionais. O empregador determinará anualmente entre seus representantes, o presidente da CIPA, e o vice-presidente será eleito pelos empregados.

As atribuições da CIPA definidas na NR-5 visam a eliminação dos riscos nas atividades laborais. Segundo esta norma, compete a CIPA (SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO, 1997):

a) discutir os acidentes ocorridos no trabalho, permitindo que todos os membros da comissão tenham conhecimento das diversas circunstâncias responsáveis pelos infortúnios laborais, apresentando sugestões que possam eliminar ou amenizar os riscos existentes;

b) sugerir medidas de prevenção de acidentes, dando prioridade principalmente aos “pequenos riscos”, pois estes, devido ao fato de ocorrerem constantemente e passarem despercebidos, são um dos maiores causadores de acidentes;

c) conhecer as normas, regulamentos e instrumentos relativos à segurança e saúde no trabalho, para que possa orientar e servir de referência aos trabalhadores;

d) estimular os empregados a adotarem um comportamento preventivo durante o trabalho, demonstrando as vantagens da prevenção;

e) promover anualmente, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes – SIPAT, para que os trabalhadores aprendam a identificar os riscos, ensinando-os como o hábito de prevenir é o maior aliado na eliminação dos riscos nos ambientes de trabalho;

f) participar da campanha permanente de prevenção de acidentes promovida pela empresa, para atingir o objetivo de erradicar os acidentes e doenças no trabalho;

g) registrar, em livro próprio, as atas das reuniões da CIPA para que todas as decisões possam ser de pleno conhecimento, principalmente do empregador;

h) investigar ou participar da investigação de causas, circunstâncias e consequências dos acidentes e das doenças ocupacionais, acompanhando a execução das medidas corretivas;

i) realizar inspeções nas dependências da empresa, fornecendo informações ao responsável, a respeito dos riscos encontrados no setor;

j) sugerir a realização de cursos, treinamentos e campanhas que julgar necessários para melhorar o desempenho dos empregados quanto à segurança e medicina do trabalho;

l) encaminhar, trimestralmente, informações estatísticas coletadas pela CIPA à direção da empresa, com o objetivo de comparar os resultados e avaliá-los, juntamente com uma Ficha de Análise de Acidentes, incluindo informações básicas que deverão ser coletadas para uma análise dos acidentes;

m) enviar, trimestralmente, cópia das informações estatísticas ao empregador;

n) convocar pessoas, no âmbito da empresa, quando necessário, para tomada de informações, depoimentos e dados ilustrativos e/ou esclarecedores, por ocasião da investigação dos acidentes do trabalho;

o) elaborar um Mapa de Riscos, com base em informações obtidas através dos trabalhadores de todos os setores, devendo o mesmo ser feito a cada gestão da CIPA, para que o cipeiro adquira um nível de conhecimento maior sobre os riscos ambientais, podendo identificá-los, e com isso, familiarizar-se com os riscos mais comuns gerados nas atividades desenvolvidas na empresa.

Neste contexto, percebe-se que a CIPA é um órgão de apoio à empresa nas questões referentes à prevenção dos acidentes e doenças do trabalho, devendo ser vista por todos e, principalmente, pela empresa, como um parceiro que contribui para o desenvolvimento e

crescimento. Suas ações deverão ser incentivadas, para que possam gerar sugestões e soluções viáveis para a eliminação de riscos presentes nos ambientes de trabalho.

3.8 Tipos de risco

O ser humano e o meio ambiente estão em constante interação. Ao mesmo tempo em que interfere na natureza, o homem também recebe os impactos do local onde vive e trabalha, estando desta forma, sujeito a diversas condições inseguras, conforme a atividade que exerce e o local onde habita.

De acordo com Piza (1997, p. 31),

A condição insegura é um termo técnico utilizado em prevenção de acidentes, que tem como definição as circunstâncias externas de que dependem as pessoas para realizar seu trabalho que sejam incompatíveis ou contrárias com as normas de segurança e prevenção de acidentes.

Segundo a Norma Regulamentadora NR-9, consideram-se riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho, capazes de prejudicar a saúde do trabalhador em função de sua natureza, intensidade e tempo de exposição (MANUAIS DE LEGISLAÇÃO ATLAS, 2000).

3.8.1 Riscos físicos

Existem diversos riscos físicos a que qualquer profissional está sujeito. Conforme a NR-9, consideram-se agentes físicos, ruídos, vibrações, temperaturas e pressões anormais, radiações e iluminação, entre outros (MANUAIS DE LEGISLAÇÃO ATLAS, 2000).

3.8.1.1 Ruídos

A forma mais utilizada para se definir ruído, é a que considera o mesmo como um som indesejável. Um mesmo ruído pode ser indesejável para uma pessoa, mas para outra não, como por exemplo, o “bip” que uma máquina reproduz pode não ser considerado como indesejável para o operador daquela máquina, pois o mesmo aguarda este aviso, porém, para um vizinho de trabalho pode ser considerado um ruído, pois sua atenção está voltada para uma outra atividade (LIDA, 1998).

O ruído pode causar surdez durante uma jornada de trabalho, podendo ser temporária ou permanente. A surdez temporária desaparece após um descanso diário. No entanto, se for permanente, em função da frequência, intensidade e tempo de exposição, o descanso diário pode não ser suficiente, acumulando todos efeitos, tornando a surdez inevitável. Se a exposição ao ruído for de no máximo 80dB, o trabalhador pode se expor durante toda sua jornada de trabalho sem que haja consequência, porém se os trabalhadores ficarem expostos a ruídos de, por exemplo, 4000 Hz com 100dB, o tempo máximo de exposição é de apenas 7 minutos (LIDA, 1998).

Segundo o Manual de Legislação Atlas (2000), existe um limite de tolerância (em horas) admitido para o trabalhador exposto ao ruído, que varia de acordo com o nível em decibéis. O decibel é uma unidade que mede a pressão sonora e a intensidade do som. Sua abreviatura é o dB. Uma exposição a 140 dB já provoca dor no ser humano.

Tabela 1 – Limites de tolerância

RUÍDO/ DECIBÉIS	LIMITES/HORAS
85	8 horas
90	4 horas
95	2 horas
105	30 minutos
110	15 minutos
115	7 minutos

Fonte: MANUAIS de Legislação Atlas. São Paulo: Atlas, 2000.

Segundo Lida (1998) os ruídos com alta intensidade podem prejudicar o desempenho do trabalhador que necessita de concentração mental para tarefas que exigem atenção, velocidade ou precisão dos movimentos.

3.8.1.2 Vibrações

As vibrações dizem respeito a qualquer tipo de movimento que se execute em torno de um ponto fixo, podendo estes movimentos ser considerados regulares ou irregulares, como por exemplo, no sacolejar de um carro andando em uma estrada de terra (LIDA, 1998).

Os danos provocados por excesso de vibração dependem da região do corpo que elas atingem. Normalmente as partes mais afetadas são rins e coluna. No entanto, podem existir outras conseqüências tais como: dores generalizadas ou em partes específicas do corpo, problemas

circulatórios, problemas nas articulações, entre outros (SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO, 2002. 2. cad.).

De acordo com Lida (1998), os efeitos das vibrações diretas no corpo podem causar danificações em alguns órgãos do corpo, permanentemente. Uma vibração muito intensa pode se propagar por várias partes do corpo (cabeça, pernas, braços, entre outros) causando dormência ou perda da coordenação motora. Para que se reduza o problema das vibrações, o autor sugere algumas providências a serem tomadas, como:

- a) lubrificar periodicamente máquinas e equipamentos e/ou colocar absorvedores de vibrações;
- b) utilizar materiais isolantes;
- c) proteger o trabalhador, utilizando equipamentos de proteção;
- d) conceder pausas programadas, dependendo da frequência e da duração da exposição contínua do trabalhador às vibrações.

3.8.1.3 Temperaturas e pressões anormais

A temperatura e a umidade ambiental influenciam diretamente o desempenho do trabalho humano. Segundo Lida (1998), o organismo humano mantém uma regulação térmica em torno de 37°C, fazendo com que o corpo esteja sempre aquecido, independentemente da temperatura externa.

As mudanças bruscas de temperatura prejudicam o ser humano. O ideal são os ambientes temperados, onde não faça nem muito calor e nem muito frio. Porém, para amenizar tais agressividades, deve-se tomar cuidados, para que se possa evitar insolações, câimbras,

desidratação e até catarata, estando o trabalhador exposto a altas temperaturas. Este mesmo problema ocorre com a pressão, pois, tanto o excesso, quanto a falta de pressão atmosférica provocam alterações no organismo. Os principais problemas decorrentes deste risco ambiental são a ruptura dos tímpanos ou pulmões e as embolias (SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO, 2002. 2. cad.).

De acordo com Lida (1998), a temperatura do globo terrestre pode variar em até 100°C. Muitos trabalhadores, principalmente aqueles expostos ao ar livre, são obrigados a conviver em ambientes desfavoráveis termicamente, fazendo com que seu rendimento caia, pois a velocidade do trabalho e o grau de concentração diminuem, as pausas se tornam maiores e mais freqüentes, ocasionando com isso, uma maior freqüência de erros e acidentes, principalmente a partir do momento em que a temperatura externa chega aos 30°C.

3.8.1.4 Radiações e iluminação

A radiação diz respeito à emissão de raios de luz ou calor, sendo que, um dos principais danos causados ao ser humano deve-se ao fato da exposição excessiva ao sol, ou em horários inadequados, aumentando o risco de câncer. A utilização de protetores solares é a medida preventiva mais comum, sendo indicada para todos os tipos de pele, embora as peles claras sejam mais propensas a este risco (SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO, 2002. 2. cad.).

A iluminação pode ser natural ou artificial, porém, independente da fonte geradora de luz, o importante é adequá-la ao trabalhador, reduzindo o cansaço e diminuindo os riscos de acidentes. Determinar a iluminação adequada constitui principalmente o trabalho correto e o

conforto humano. Para a iluminação correta dos ambientes de trabalho, a intensidade da iluminação merece destaque, pois expressa o brilho e o ofuscamento percebidos por uma pessoa a partir de uma fonte luminosa (COUTO, 1995).

Lida (1998) diz que a intensidade de luminosidade interfere no mecanismo fisiológico da visão. Os principais fatores que interferem na disfunção visual são a quantidade de luz e o tempo de exposição a ela.

3.8.2 Riscos químicos

São considerados agentes químicos substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo pela via respiratória, pelo contato com a pele ou ingestão. Os mais comuns são a poeira, o fumo, os gases, os vapores, líquidos ou sólidos venenosos, entre outros (PIZA, 1997).

Alguns agentes químicos podem envenenar o organismo, provocar a destruição de funções vitais e ocasionar a perda de sentidos ou intoxicações. A intoxicação nem sempre aparece de imediato, podendo ocorrer a longo prazo, ou seja, se o trabalhador estiver exposto a uma substância intoxicante, mesmo que em pequenas proporções, mas durante um longo período, os efeitos poderão aparecer se o organismo não conseguir eliminá-lo. A utilização de equipamentos de proteção pode evitar a exposição do trabalhador a este tipo de risco (SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO, 2002. 2. cad.).

3.8.3 Riscos biológicos

Quando não são tomadas medidas de higiene adequadas, o contato com seres vivos pode provocar danos à saúde. Devido aos desequilíbrios encontrados na natureza, as bactérias, fungos ou vírus podem se proliferar de forma incontrolada, ocasionando doenças (PIZA, 1997).

Existem três focos que acentuam os riscos biológicos, e que podem ser controlados com a participação da comunidade. São eles: o lixo, a água contaminada e a falta de higiene alimentar (SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO, 2002. 2. cad.).

Devido ao volume de lixo que cresce a cada ano, a administração pública enfrenta grandes problemas ao encontrar um local adequado para o seu destino. Quando o lixo fica a céu aberto, facilita a atração de insetos e bichos, que podem transmitir doenças sérias, além de entrar em decomposição, permitindo a proliferação de microorganismos (SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO, 2002. 2. cad.).

A administração pública é responsável pela coleta de lixo domiciliar, porém o lixo industrial, comercial e hospitalar também pode ser coletado, desde que haja solicitação para isso. Existem diversas maneiras de se classificar o lixo. No geral, ele pode ser classificado quanto à consistência, matéria que o constitui, periculosidade e aproveitamento, como mostra a tabela a seguir:

Tabela 2 – Classificação dos lixos

CLASSIFICAÇÃO	CARACTERÍSTICA
Quanto à consistência	Sólido
	Líquido
	Gasoso
Quanto à matéria que o constitui	Material orgânico
	Material não orgânico
Quanto à periculosidade	Lixo hospitalar
	Lixo radioativo
Quanto ao aproveitamento	Reciclável
	Não reciclável

Fonte: SAÚDE e segurança no trabalho: você e o ambiente. Diário Catarinense, Florianópolis, 06 mar. 2002. 2. cad.

Para se proteger das agressões externas, existem roupas especiais utilizadas para a proteção em ambientes de risco. Estas roupas podem evitar choques, queimaduras, contato com ácidos ou substâncias perigosas.

3.9 Equipamentos de proteção

Existem muitos locais inadequados para o ser humano viver ou trabalhar. Porém, dependendo da atividade exercida, torna-se inevitável trabalhar neste tipo de ambiente. Estes ambientes são chamados de insalubres. No entanto, a insalubridade pode ser baixa, média ou alta,

dependendo do tipo de elemento agressivo, da função exercida pelo trabalhador ou do tempo de exposição ao trabalho. Além disso, levando-se em consideração todos estes fatores, a empresa deve propiciar ao funcionário meios de proteção adequados, como máscaras, macacões, luvas, entre outros. O primeiro dever da empresa é buscar reduzir os riscos de forma coletiva, através de medidas gerais. No entanto, o uso do equipamento de proteção individual, em muitos casos, é inevitável (SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO, 2002. 2. cad.).

3.9.1 Equipamentos de Proteção Individual – EPI

Os equipamentos devem obedecer a NR-6, sendo que, para fins de aplicação desta Norma Regulamentadora, considera-se Equipamento de Proteção Individual – EPI, todo dispositivo de uso individual, destinado a proteger a saúde e a integridade física do trabalhador. Cada equipamento possui características próprias, qualidades técnicas e, principalmente, um grau de proteção específico, que proporciona ao trabalhador a segurança adequada (MANUAL DE LEGISLAÇÃO ATLAS, 1994).

De acordo com Piza (1997, p. 34),

A empresa é obrigada a fornecer aos empregados gratuitamente o EPI adequado ao risco e em perfeito estado de funcionamento e conservação, treinar o empregado quanto ao seu uso adequado e tornar obrigatório o seu uso. Antes de a empresa optar pela adoção do EPI, deverá adotar medidas de proteção coletiva que possam eliminar ou neutralizar as ações dos riscos ou agentes ambientais presentes nos locais de trabalho. Caso não haja possibilidade técnica de adotar-se proteções coletivas, caberá ao empregador comprová-las tecnicamente e, assim sendo, adotar a proteção individual. (...). Determina-se, quando de sua adoção, que o EPI seja adequado ao risco a que o trabalhador esteja exposto.

Contudo, não é qualquer equipamento que irá proteger o trabalhador. Para que sejam eficientes, os Equipamentos de Proteção Individual devem ser utilizados adequadamente, e seguir

normas rígidas de fabricação. Essas normas são regulamentadas pela legislação, devendo ser respeitadas no momento da aquisição de cada equipamento, garantindo que ele proteja o trabalhador. Para tanto, deve-se levar em consideração as condições em que o trabalho é executado e, as condições do equipamento, tais como, prazo de validade, selos de qualidade, limpeza, entre outros (SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO, 2002. 5. cad.).

O principal responsável pela qualidade dos Equipamentos de Proteção Individual é o fabricante, devendo este cumprir com aquilo que promete, protegendo o usuário de eventuais danos provocados nos ambientes de trabalho. Os fabricantes de EPI devem ser rigidamente controlados e fiscalizados pelo governo, registrados e possuir um certificado de aprovação, que só é obtido quando especifica e descreve o equipamento em detalhes, indica o uso a que se destina e, passa nos testes de qualidades e normas técnicas (SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO, 2002. 5. cad.).

A tabela a seguir mostra o uso dos Equipamentos de Proteção Individual mais utilizados e suas respectivas funções.

Tabela 3 – Utilização dos Equipamentos de Proteção Individual

LOCAL PROTEGIDO	EPI	FUNÇÃO
Cabeça	<ul style="list-style-type: none"> - Capacete - Protetor auditivo - Protetor facial 	<ul style="list-style-type: none"> - Proteger de quedas e impactos de objetos. - Reduzir os índices de ruídos.
Vias respiratórias	<ul style="list-style-type: none"> - Máscara facial 	<ul style="list-style-type: none"> - Evitar inalação de gases tóxicos, poeira e outras substâncias nocivas ao organismo.
Membros superiores	<ul style="list-style-type: none"> - Luvas 	<ul style="list-style-type: none"> - Impedir o contato direto com materiais cortantes, abrasivos, ou com substâncias corrosivas e irritantes.
Tronco	<ul style="list-style-type: none"> - Aventais - Coletes - Capas - Cintos de segurança 	<ul style="list-style-type: none"> - Evitar agressões como chamas, calor intenso, ácidos, condições climáticas e substâncias diversas. - Evitar quedas.
Membros inferiores	<ul style="list-style-type: none"> - Sapato de segurança - Palmilhas - Botas - Polainas 	<ul style="list-style-type: none"> - Proteger pernas e pés, proporcionando segurança para a locomoção.

Fonte: SAÚDE e segurança no trabalho: a empresa e você. Diário Catarinense, Florianópolis, 27 mar. 2002. 5. cad.

Assim, é necessário utilizar os Equipamentos de Proteção Individual quando não for possível eliminar o risco através da proteção coletiva, em trabalhos eventuais, exposições de curtos períodos e, em rotinas operacionais de risco.

3.9.2 Equipamentos de Proteção Coletiva – EPC

Os Equipamentos de Proteção Coletiva buscam reduzir os riscos que eventualmente cada profissional possa sofrer, sendo compartilhados por toda a organização. Geralmente, estão voltados principalmente para o ambiente.

Segundo Piza (1997, p. 32),

Equipamentos de proteção coletiva são dispositivos utilizados no ambiente laboral com o objetivo de proteger os trabalhadores dos riscos inerentes aos processos. Normalmente os EPCs envolvem facilidades para os processos industriais colaborando no aumento de produtividade e minimizando os efeitos de perdas em função de melhorias nos ambientes de trabalho.

Para serem perfeitamente definidos e adequados ao trabalho, não prejudicando sua eficiência, os EPCs devem adequar-se ao risco que irão neutralizar, ser resistentes às atividades de impactos, corrosão e desgastes a que estiverem sujeitos e, principalmente, não criar outros tipos de risco (PIZA, 1997).

Os EPCs servem para proteger o trabalhador de agentes físicos, químicos e biológicos. Assim, o planejamento do ambiente de trabalho e das etapas para a realização de cada tarefa também é fundamental para reduzir acidentes. Porém, para melhor adaptar o trabalho ao homem, busca-se obter o máximo conforto e eficácia entre esta relação através da ergonomia.

3.10 Conceito de ergonomia

Por definições de seus radicais, o termo *ergon* significa “trabalho” e *nomos* significa “lei” (GRANDJEAN, 1998). Assim, esta palavra que teve sua origem do latim significa leis que regem o trabalho.

Para Couto (1995) a ergonomia é definida como sendo um conjunto de ciências e tecnologias que procura adaptar de forma confortável e produtiva o homem ao trabalho.

Wisner (1987) entende que a ergonomia é um conjunto de conhecimentos relacionados ao homem e importantes para a concepção de ferramentas e máquinas de forma a serem utilizados com o máximo conforto, segurança e eficácia.

Lida (1998), conceitua ergonomia com sendo o estudo da adaptação do trabalho ao homem. Porém, este termo “trabalho” não abrange somente as máquinas e ferramentas utilizadas, e sim os aspectos organizacionais de como este trabalho é programado e controlado para produzir os resultados desejados.

Para que seja realizado o objetivo da ergonomia, diversos aspectos relacionados ao comportamento humano no trabalho são estudados, que de acordo com Lida (1998, p.1) são:

- o homem: características físicas, fisiológicas, psicológicas e sociais do trabalhador; influência do sexo, idade, treinamento e motivação.
- máquina: todas as ajudas materiais que o homem utiliza no seu trabalho, englobando os equipamentos, ferramentas, mobiliário e instalações.
- ambiente: estuda as características do ambiente físico que envolve o homem durante o trabalho, como a temperatura, ruídos, vibrações, luz, cores, gases e outros.
- informação: refere-se às comunicações existentes entre os elementos de um sistema, a transmissão de informações, o processamento e a tomada de decisões.
- organização: é a conjugação dos elementos acima citados no sistema produtivo, estudando aspectos como horários, turnos de trabalho e formação de equipes.
- consequências do trabalho: questões de controles como tarefas de inspeções, estudos dos erros e acidentes, além dos estudos sobre gastos energéticos, fadiga e “stress”.

Dentro desse contexto, verifica-se que a ergonomia tem como principal objetivo adequar o homem ao trabalho, de forma a promover a máxima segurança e eficácia, utilizando-se de diversos conhecimentos, como fisiologia, psicologia, medicina do trabalho, entre outros (SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO, 2002. 2. cad.).

4 METODOLOGIA

A metodologia é importante para a execução do trabalho, pois orienta no sentido de qual tipo de estudo a ser aplicado, qual o método de abordagem e quais as técnicas de levantamento de dados são utilizadas.

A análise da organização foi baseada nas atividades, sendo obtida através do levantamento de dados e informações que possibilitaram conhecer as principais características e tendências da organização.

Para Ballesteros (1991, p.529),

O levantamento de dados, qualquer que seja o tipo empregado, é a ferramenta que permite coletar desde a menor até a mais complexa rede de informações, que irá compor e será alvo do próprio desenvolvimento de sistema. Sua aplicação pode ocorrer em qualquer etapa, fase, atividade ou passo do trabalho efetuado pelo analista.

Após o levantamento de dados, foi realizada uma análise que possibilitou a interpretação dos dados, facilitando a correlação com a base teórica.

4.1 Abordagem da pesquisa

A pesquisa apresentou uma abordagem qualitativa devido ao fato de ter maior validade com relação às informações obtidas, e maior aprofundamento, pois seus métodos de coleta de dados são mais detalhados. Segundo Vergara (1997, p. 45),

a abordagem qualitativa abrange mais fatores a serem explorados e não só a dados numéricos, preocupa-se com um nível de realidade que não pode ser quantificado, como, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes.

De acordo com Mattar (1999), na pesquisa qualitativa os dados são colhidos através de perguntas abertas (quando em questionários), em entrevistas em grupos, em entrevistas individuais em profundidade e em testes projetivos.

Este tipo de pesquisa teve como objetivo captar as perspectivas dos entrevistados, sem partir de um modelo pré-estabelecido.

4.2 Tipo de pesquisa

Neste trabalho, o tipo de pesquisa desenvolvida, foi o estudo descritivo, que se limitou a descrever as características de determinada situação sem alterar a realidade da empresa. Todo este processo exigiu ampla coleta de dados referentes à empresa. Segundo Vergara (1997, p. 45),

A pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação.

Esta investigação consistiu em uma pesquisa de campo. Para Vergara (1997) pesquisa de campo é uma investigação realizada devido à ocorrência de um fenômeno, podendo incluir entrevistas, aplicações de questionários, testes e observações participantes ou não.

Foi realizado um estudo de caso, levando-se em consideração que o principal objetivo deste estudo consistiu em analisar a percepção dos trabalhadores de coleta de lixo em relação à segurança do trabalho. De acordo com Vergara (1997), estudo de caso é o aprofundamento e

detalhamento da pesquisa, restrito a uma ou poucas unidades de uma empresa, podendo ou não ser realizada no campo.

4.3 Universo da pesquisa

4.3.1 População

Segundo Vergara (1997), a população pode ser uma empresa, um produto, pessoas, ou qualquer conjunto de elementos que possui características que serão objeto do estudo.

De acordo com Barbetta (1994, p. 19), “população alvo é o conjunto de elementos que queremos abranger em nosso estudo”. A população alvo estudada foi constituída por todos os trabalhadores do setor de coleta de lixo da COMCAP.

4.3.2 Amostra

Para Vergara, a amostra ou população amostral é uma parte da população, escolhida segundo algum critério de representatividade.

Como as amostras apresentam resultados próximos às medidas de toda a população, oferecem grandes vantagens, como economia de mão-de-obra e dinheiro, economia de tempo e rapidez na obtenção de resultados (MATTAR, 1996). Pela impossibilidade de medir todos os elementos da pesquisa, foram escolhidos dez garis e dois empregadores, entre os elementos da população para compor a amostra não probabilística, sendo estes selecionados por acessibilidade e por tipicidade, que dependeu do próprio julgamento do pesquisador.

De acordo com Mattar (1996), a amostragem não probabilística é aquela em que a seleção dos elementos da população para compor a amostra depende do julgamento do pesquisador. Segundo Vergara (1997), na escolha por acessibilidade e tipicidade, os elementos são selecionados respectivamente, pela facilidade de acesso e pela representatividade da população-alvo.

4.4 Técnicas de coleta de dados

Os dados utilizados foram coletados através de fontes primárias e secundárias. Os dados primários foram levantados diretamente junto à população pesquisada por meio de roteiros de entrevista destinados aos empregados e empregadores. Os instrumentos de coleta de dados encontram-se nos anexos 8.1 e 8.2. As entrevistas foram realizadas individualmente. Para Mattar (1997), dados primários são assim denominados por não terem sido antes coletados, atendendo as necessidades específicas da pesquisa.

As fontes secundárias foram obtidas por meios de documentos de uso interno disponibilizados pela organização. Segundo Vergara (1997), os dados secundários podem ser coletados através de técnicas como:

a) Investigação documental: é a investigação realizada em documentos conservados pela empresa, como registros, regulamentos, circulares, ofícios, memorandos, entre outros.

b) Pesquisa bibliográfica: é um estudo desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, ou seja, informações acessíveis ao público em geral.

4.5 Técnicas de análise dos dados

A técnica de análise dos dados teve um tratamento qualitativo, pois foram analisados sob a forma de qualificar os dados obtidos. Para realização desta análise, os dados foram agrupados em categorias referentes às sugestões e críticas por parte dos garis, para serem apresentados de forma mais estruturada e clara, fazendo com que o leitor possa fazer uma melhor correlação com os objetivos propostos no início da pesquisa.

4.6 Limitações da pesquisa

Uma das limitações mais importantes referiu-se as divergências das interpretações entre os que buscaram a informação e os que as transmitiram, devido ao fato de que alguns trabalhadores apresentaram resistência em prestar informações, interferindo no resultado da pesquisa.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Com o objetivo de identificar que procedimentos são adotados, em relação à prevenção de acidentes de trabalho no setor de coleta de lixo na COMCAP, visando condições mais seguras e saudáveis de vida aos trabalhadores, desenvolveu-se um roteiro de entrevista direcionado aos garis e aos empregadores, a fim de verificar de que forma estes procedimentos são estabelecidos, comparando-os com a maneira como os garis se portam, apresentando os aspectos relevantes e destacando as potencialidades e deficiências da organização em relação às ações preventivas.

5.1 Resultado da pesquisa com os empregadores

A COMCAP tem como atividade principal a prestação de serviços de limpeza pública no município de Florianópolis. É uma empresa de economia mista ligada à Prefeitura Municipal de Florianópolis, sendo seus recursos humanos recrutados através de concurso público, apresentando uma diferenciação de perfil dos empregados muito grande, em função da empresa possuir no seu quadro de serviços, atividades que não exigem nenhum nível de qualificação, atingindo até as funções com exigências técnicas especializadas.

Segundo a Companhia Melhoramentos da Capital, a atividade de gari consiste em “executar serviços de coleta de lixo acumulado em logradouros públicos, valas a céu aberto e outros locais, despejando-os em veículos e depósitos apropriados”.

Ao ingressar na empresa, o gari assina e recebe uma cópia da ordem de serviço que contém a descrição da atividade que irá exercer, os riscos envolvidos e os procedimentos de segurança exigidos pela COMCAP, no qual o empregado declara estar ciente destes riscos e procedimentos, passando a ordem de serviço original a fazer parte integrante de seu contrato de trabalho para todos os fins previstos em lei.

As ordens de serviço objetivam informar sobre atos inseguros no trabalho através da divulgação de práticas seguras para a atividade a ser exercida, riscos, procedimentos e obrigações que os empregados devam conhecer, alertando-os sobre as possíveis punições pelo descumprimento das ordens de serviço, determinando quais os procedimentos que deverão ser adotados em caso de acidente no trabalho ou doenças provocadas pelo trabalho e divulgando medidas para eliminar ou minimizar os riscos.

Na ordem de serviço expedida pela COMCAP aos garis, estão descritos os seguintes riscos a que eles estão sujeitos:

- a) Ruído acima do limite de tolerância;
- b) Queda com diferença de nível;
- c) Queda no mesmo nível;
- d) Ser atingido por objeto projetado;
- e) Ser atingido por substância projetada;
- f) Ser atingido por objeto perfuro-cortante;
- g) Ser atingido por objeto em movimento;
- h) Inalação/ Contato com substância nociva;
- i) Colisão/ Atropelamento, acidente de trânsito na via pública;
- j) Projeção de objeto estranho no olho;

- k) Aprisionamento, prensamento, corte;
- l) Ser atingido por material ou equipamento em queda acidental;
- m) Esforço excessivo ou inadequado sobre a coluna;
- n) Contato com agentes químicos/ biológicos;
- o) Mordida de animal feroz.

Nessa mesma ordem de serviço também estão descritos os procedimentos de segurança exigidos pela empresa para que os garis possam prevenir-se contra tais riscos e zelar por sua saúde pessoal. São eles:

- a) Usar adequadamente banheiros e vestiários, zelando pela conservação do ambiente e de seus demais acessórios;
- b) Manter os armários em ordem e limpos;
- c) Não utilizar objetos de adorno (anéis, pulseiras, colares, etc.) em serviço;
- d) Comunicar imediatamente à chefia imediata e a CIPA, qualquer situação de risco que possa comprometer a segurança e/ou integridade física do trabalhador e/ou danificar as máquinas e equipamentos;
- e) Aceitar com disposição as informações sobre segurança que venham do componente da CIPA;
- f) Não praticar atos de indisciplina que atentem contra a segurança individual e/ou coletiva, ou o bom andamento dos trabalhos;
- g) Comunicar à chefia imediata todo acidente, dano material ou ao meio ambiente, que no caso de acidente de trabalho deverá investigar e preencher a CIAT – Comunicação Interna de Acidente de Trabalho;

h) O trabalhador deve estar uniformizado (equipamentos, roupas e calçados), de acordo com os padrões da Companhia;

i) Usar o colete refletivo;

j) Usar caneleiras, joelheiras e meião (tipo jogador);

k) Do pátio até o início do roteiro o gari deve ir na cabine do coletor;

l) O trabalhador deverá estar atento aos sinais de alerta emitidos pelo motorista;

m) Não amontoar lixo;

n) Não apoiar saco de lixo no corpo, usar somente as mãos;

o) Não empurrar lixo para dentro do coletor com os pés ou as mãos;

p) Não ficar olhando para o leme ou concha, quando jogar lâmpadas fosforescentes no coletor;

q) Trabalhar em velocidade compatível com a segurança e conforto;

r) Ao saltar do estribo, descer com um pé de cada vez, para evitar tropeços;

s) Não coletar sacos em demasia;

t) Ao coletar lixo em recipientes pesados, solicitar ajuda a um companheiro;

u) Não se distrair em serviço;

v) Quando o trabalho exigir que permaneça agachado, encolhido ou em posição penosa, descansar periodicamente;

w) Usar ferramentas adequadas;

x) Não se posicionar embaixo de taludes instáveis, com possibilidade de desmoronamento;

y) Em locais íngremes e/ou profundos e com correnteza forte, usar cinto de segurança abdominal e amarrar-se em local seguro;

z) Ao subir e/ou descer de vala, faça-lo com muita atenção e cuidado.

No entanto, o descumprimento dos procedimentos estabelecidos na ordem de serviço importará em ato faltoso do empregado, com a aplicação de penalidades que, a critério da empresa, poderão variar de advertência por escrito à rescisão do contrato de trabalho por justa causa, independentemente de outras medidas de ordem jurídica aplicáveis.

Para uma melhor análise dos dados referente aos garis, foi realizada uma pesquisa com os empregadores, a fim de avaliar se as informações fornecidas estão de acordo com a realidade relatada pelos garis.

5.1.1 Requisitos exigidos para admissão dos garis

Numa análise inicial, procurou-se identificar quais os requisitos que a empresa exige na atividade de gari, constatando-se que a idade mínima para a admissão é de dezoito anos e o grau de escolaridade exigido é o primeiro grau incompleto, não havendo necessidade de possuir experiência profissional.

5.1.2 Qualidade de vida

De acordo com os responsáveis pelos trabalhadores da coleta de lixo, as orientações referentes à saúde pessoal, são apresentadas aos garis no momento de sua admissão e nos exames periódicos, através de palestras sobre higiene pessoal, doenças sexualmente transmissíveis, ou outras informações, quando solicitadas pelos empregados às autoridades competentes.

Os empregadores consideram que os garis levam uma vida saudável, pois estão em bom condicionamento físico, possuem renda razoável e recebem orientações nos exames periódicos. A empresa oferece informações e ações que propiciam o entrosamento no cotidiano profissional e pessoal dos colaboradores. A empresa também disponibiliza almoço ou janta aos garis, dependendo de seu turno, além de vales-alimentação a todos.

5.1.3 Segurança no trabalho

Em relação aos equipamentos de proteção individual, a COMCAP disponibiliza gratuitamente aos garis: luvas, coletes refletivos, capas de chuva, sapatos, uniformes e bonés. Segundo os empregadores, estes equipamentos amenizam ou neutralizam as lesões corporais/cortes, os riscos ambientais, os riscos biológicos, as quedas, entre outros.

Quanto às informações dadas aos garis sobre a importância do uso dos equipamentos de proteção individual, a empresa disse oferecer tais informações através de treinamentos de segurança, palestras e ordens de serviço.

No que se refere à obrigatoriedade do uso dos equipamentos de proteção individual, a COMCAP exige que todos os empregados utilizem diariamente, durante a sua jornada de trabalho, os equipamentos disponibilizados. No entanto, quando os garis ingressam nessa atividade, existe uma grande dificuldade por parte da empresa em conscientizá-los da importância do uso.

Os equipamentos de proteção individual, segundo os empregadores, não são inspecionados periodicamente. O procedimento utilizado é o da substituição imediata do equipamento, quando o mesmo apresentar algum defeito. Alguns equipamentos, como o colete

refletor e a capa de chuva, ao atingirem o prazo de validade, são reaproveitados, desde que estejam em bom estado de conservação e não comprometam a segurança dos garis. Já os uniformes utilizados pelos funcionários, são apenas uma padronização para representar a empresa, não oferecendo nenhum tipo de proteção.

Conforme os empregadores, a ginástica laboral é incentivada através da disponibilização de programas desta natureza aos garis, antes do início da jornada de trabalho.

5.1.4 Ambiente de trabalho

Os empregadores, ao serem questionados sobre os riscos ambientais e os procedimentos utilizados para minimizá-los, relataram que o controle é realizado através dos resultados dos exames periódicos e da utilização dos equipamentos de proteção individual. Segundo eles, os maiores riscos a que os garis estão expostos são: cortes, perfurações, torções, queimaduras, problemas auditivos, problemas na coluna, alergias, viroses, bacterioses, entre outros.

5.1.5 Prevenção de acidentes

Os procedimentos adotados pela COMCAP em relação à prevenção de acidentes no trabalho são realizados através de:

- a) Treinamento introdutório admissional;
- b) Ordens de serviço sobre segurança e;
- c) Inspeções periódicas nos locais de trabalho.

Quando questionados a respeito da realização de treinamento aos garis para a prevenção de acidentes, os empregadores declararam que os treinam apenas quando são admitidos.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA - na COMCAP é representada por empregados eleitos através de votos secretos e por representantes designados pelo empregador, num total de trinta e dois componentes.

O incentivo dado pela empresa aos garis em relação à prevenção de acidentes é dar a eles a segurança de poder voltar para casa com saúde, promovendo a máxima cooperação na troca de informações e ações previstas.

De acordo com os empregadores, a atuação da CIPA contribui para o melhoramento das condições de trabalho, sendo que na opinião dos representantes da COMCAP, as inspeções, os treinamentos e a conscientização do uso dos equipamentos de proteção individual pelos garis são os pontos considerados mais relevantes para prevenir os acidentes.

Na ocorrência de um acidente de trabalho, os procedimentos adotados são o atendimento imediato ao acidentado, a investigação e a correção dos problemas, dentro das possibilidades da empresa. Os acidentes ocorridos com maior frequência e suas possíveis causas foram relacionados pelos empregadores, conforme a tabela abaixo.

Tabela 4: Acidentes mais freqüentes e possíveis causas

ACIDENTES	CAUSAS
Cortes com vidros	Lixo embalado inadequadamente
Torções	Descidas do caminhão (estribo)
Dores na coluna	Excesso de peso

Para minimizar os acidentes mais frequentes, as providências tomadas pela empresa são a prática da ginástica laboral e o diálogo sobre segurança com as equipes. A COMCAP disse estar satisfeita com os resultados sobre a redução de acidentes, salientando que mais de 50% dos comunicados sobre infortúnios laborais com os garis são de pequena gravidade, como por exemplo, as torções.

Os resultados sobre os acidentes de trabalho ocorridos no ano de 2002 podem ser melhor visualizados, conforme as figuras abaixo.

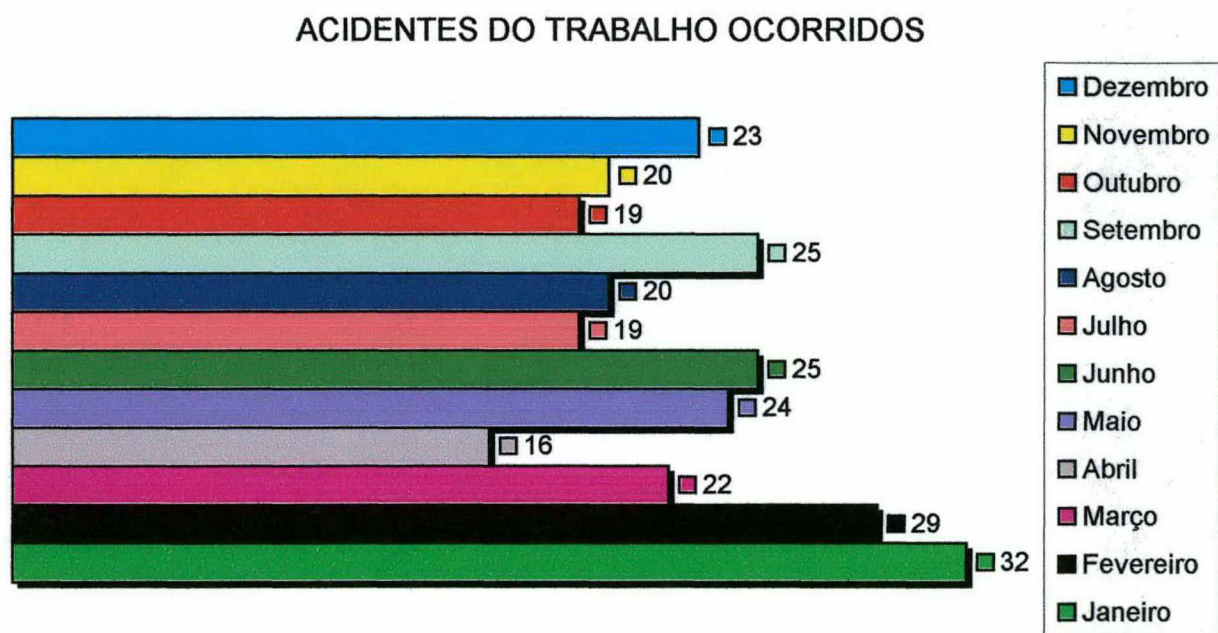


Figura 2: Acidentes do trabalho ocorridos

De acordo com a figura, verificou-se que houve uma queda de 14,84% nos acidentes ocorridos no segundo semestre em relação aos ocorridos no primeiro semestre de 2002. O maior número de acidentes ocorreu em janeiro, sendo registrados trinta e dois comunicados de acidentes

de trabalho neste mês. No entanto, no mês de abril, foram registrados apenas dezesseis acidentes com os garis, sendo que a média no ano de 2002 foi de 22,8 acidentes.

ACIDENTES DO TRABALHO OCORRIDOS SEGUNDO O OBJETO CAUSADOR

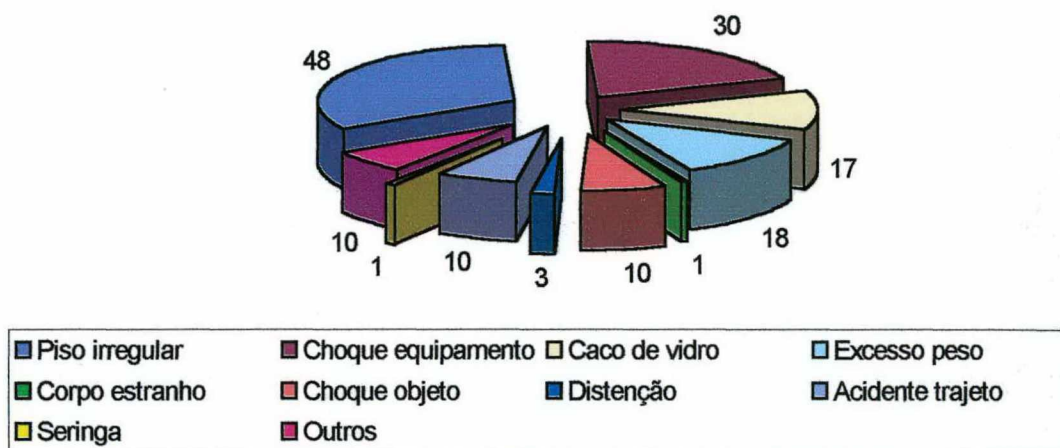


Figura 3: Acidentes do trabalho segundo objeto causador

Os acidentes ocorridos com os garis devido ao contato com objetos são inúmeros. No entanto, a maior frequência destes acidentes no ano de 2002 foi verificada através de problemas causados pelos pisos irregulares.

Embora existam campanhas mostrando que as seringas usadas podem causar muitas doenças infecto-contagiosas, percebeu-se que este tipo de acidente ainda ocorre, porém com menor frequência.

ACIDENTES DO TRABALHO OCORRIDOS SEGUNDO A PARTE DO CORPO ATINGIDA

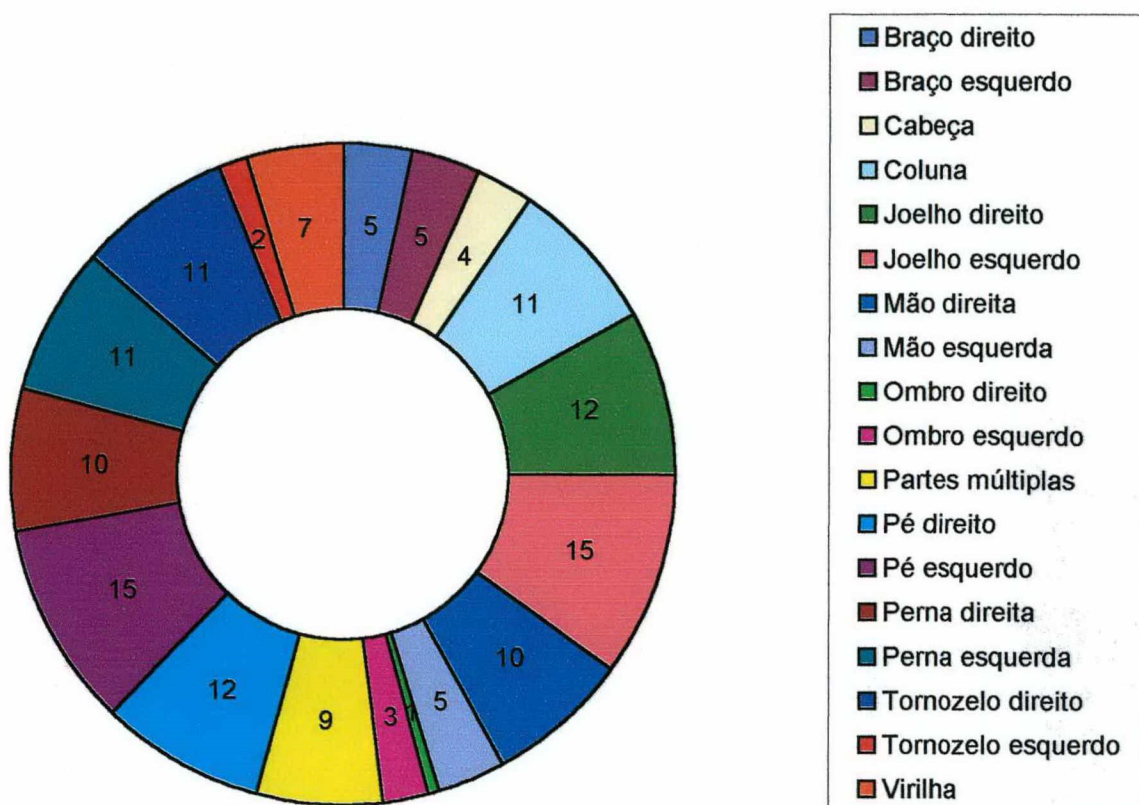


Figura 4: Acidentes do trabalho segundo parte do corpo atingida

Nos acidentes ocorridos segundo a parte do corpo atingida, os membros inferiores foram os que mais sofreram os impactos da atividade de gari, sendo o joelho e o pé esquerdo, as partes mais afetadas. Os membros superiores foram os menos atingidos, sendo que em relação ao ombro direito apenas um acidente foi registrado em 2002.

ACIDENTES DO TRABALHO OCORRIDOS SEGUNDO O DIA DA SEMANA

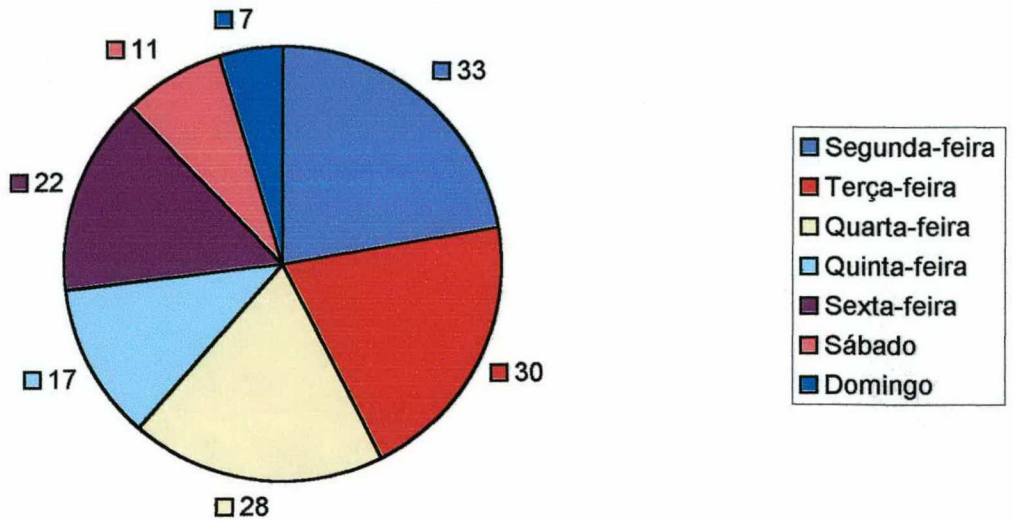


Figura 5: Acidentes do trabalho ocorridos segundo o dia da semana

Identificou-se que em relação aos acidentes ocorridos durante a semana, quase 50% aconteceram nas segundas e terças-feiras, quando o trabalho é mais intenso, pois o lixo acumula nos finais de semana. No entanto, aos domingos, o número de acidentes diminuiu 78,79% em relação à segunda-feira.

ACIDENTES DO TRABALHO OCORRIDOS SEGUNDO O HORÁRIO

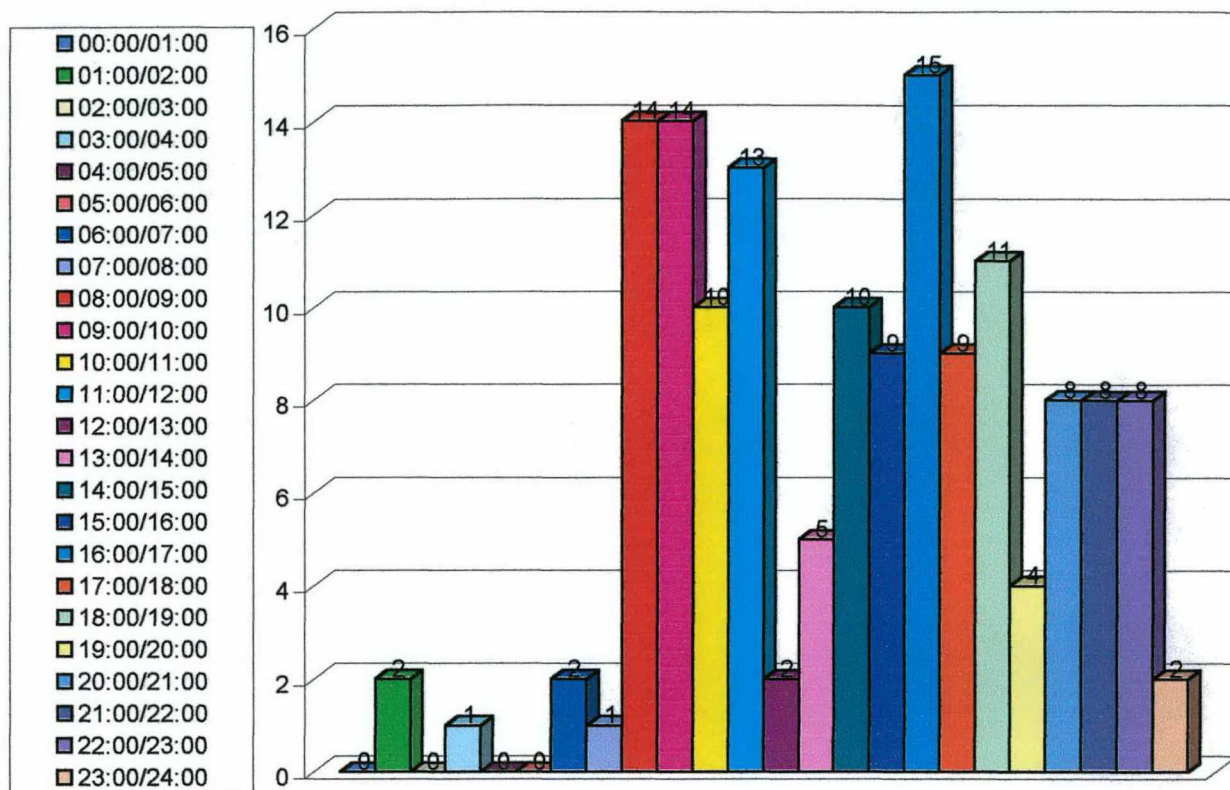


Figura 6: Acidentes do trabalho segundo o horário

Percebeu-se que entre oito e doze horas e, quatorze e dezenove horas, houve um aumento significativo do número de acidentes.

Todavia, durante a madrugada, mais especificamente entre meia-noite e uma hora da manhã, entre duas e três horas da manhã e entre quatro e seis da manhã não foram registrados nenhum acidente no ano de 2002.

ACIDENTES DO TRABALHO OCORRIDOS SEGUNDO A FAIXA ETÁRIA

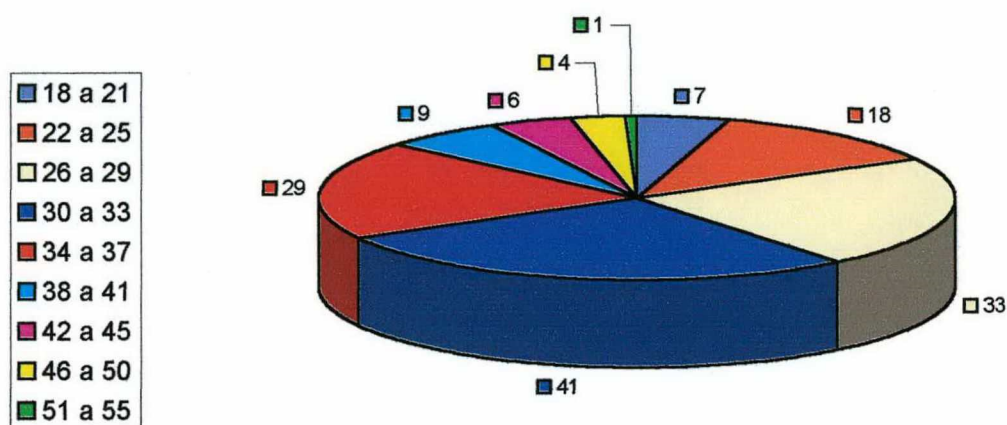


Figura 7: Acidentes do trabalho ocorridos segundo a faixa etária

O maior índice de acidentes ocorridos segundo a faixa etária, ocorreram com garis que possuem entre trinta e trinta e três anos, sendo que, segundo a COMCAP, a idade média dos que trabalham nesta atividade é de trinta e dois anos.

Para a COMCAP, as potencialidades da empresa em relação à prevenção de acidentes no trabalho são o treinamento oferecido aos garis no momento de sua admissão, a ginástica laboral praticada antes do início da jornada de trabalho e a orientação à população sobre como embalar adequadamente os vidros para que se possa minimizar principalmente os acidentes com cortes na coleta do lixo.

5.2 Resultado da pesquisa com os empregados

Os dados coletados na pesquisa que serão apresentados a seguir refere-se apenas aos trabalhadores da coleta de lixo, mais especificamente os garis, cuja atividade não exige nenhuma qualificação profissional para ser admitido.

5.2.1 Características dos garis

De acordo com a pesquisa verificou-se que a idade média dos garis é de trinta e dois anos. Em relação ao grau de escolaridade, foi constatado que a maioria possui o segundo grau incompleto. Embora ainda existam muitos garis com o primeiro grau incompleto, que é o mínimo exigido pela empresa, a COMCAP também conta com garis que possuem o curso superior completo, porém, em menor quantidade, podendo ser visualizado logo abaixo.

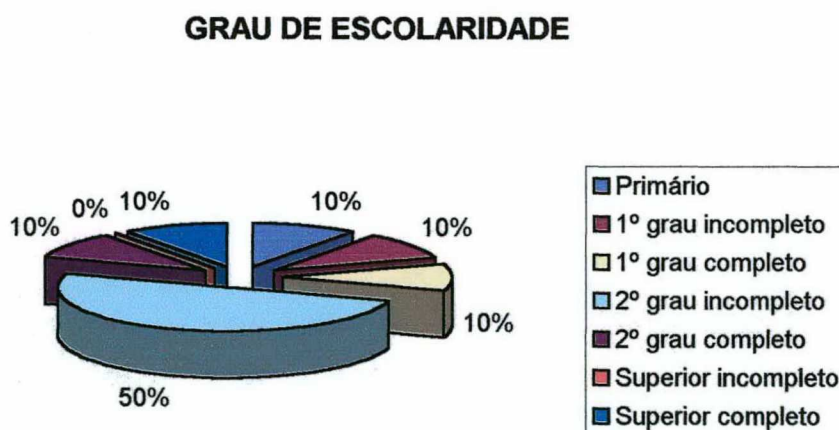


Figura 8: Grau de escolaridade

O estado civil, a quantidade de filhos e o sexo não interferem na possibilidade de admissão de um gari, porém o que pode impedi-lo de ingressar nessa atividade é a sua condição física, que será avaliada pelo médico da COMCAP. No entanto, pode-se verificar que quanto ao estado civil a porcentagem entre casados e solteiros é proporcional, sendo em média, 50% para cada. Também foi identificado que 70% dos garis possuem filhos.

5.2.2 Condicionamento físico dos garis

No que se refere ao condicionamento físico, foi constatado que 40% dos garis praticam exercícios físicos fora da empresa, numa média de três vezes na semana. A musculação, a caminhada, a corrida e o ciclismo foram os exercícios mais citados.

O percentual entre os que fumam ou são dependentes de álcool e/ou outras drogas apresentou-se bastante favorável a COMCAP, pois somente 10% dos garis fumam e 10% bebem socialmente. Também foi questionado aos garis se os mesmos sentem cansaço no dia-a-dia e pode-se verificar 50% tem uma boa disposição. Porém, 10% dos garis responderam que se sentem cansados devido ao fato de exercerem outras atividades durante o dia, 20% relataram que o cansaço é proveniente do serviço pesado na coleta do lixo e 20% disseram que se sentem mais cansados principalmente nas segundas e terças-feiras, pois o lixo acumulado nos finais de semana faz com que os garis trabalhem dobrado, devido ao fato de o caminhão encher muito rápido, necessitando descarregar o coletor várias vezes durante o mesmo roteiro.

5.2.3 Qualidade de vida dos garis

Para avaliar a qualidade de vida dos garis foi questionado sobre a forma como dedicavam tempo para vida profissional e pessoal, sendo que 80% responderam que conseguem equilibrar bem o tempo entre a família e o trabalho, pois a atividade de gari resume-se apenas a cumprir o roteiro estabelecido, que dura em média de cinco a seis horas diárias, exceto nos dias em que o lixo acumula, aumentando este tempo. Assim, ao término do roteiro, os garis podem ir para casa. Apenas 20% deles se dizem sobrecarregados, devido ao fato de exercerem outras atividades fora da empresa.

Quando questionados sobre ter ou não facilidade para dormir, a maioria dos garis, ou seja, 70%, respondeu que tem facilidade, 20% afirmaram que tem pouco tempo para dormir e 10% sente dificuldade em virtude do cansaço provocado pelo esforço da atividade. No entanto, foi constatado que 60% dos garis acordam descansados e com as energias refeitas, embora 30% tenham afirmado que não conseguem repor suas energias nos primeiros dias da semana, pois é quando o lixo dos finais de semana acumula e os garis têm que trabalhar até que todo o lixo do roteiro seja recolhido, ultrapassando a jornada de trabalho diária, e 10% disseram que se sentem mais cansados no verão, quando expostos à altas temperaturas.

Devido à atividade que exercem, sentiu-se a curiosidade de saber se os garis consideram sua vida saudável, sendo que 80% responderam estar satisfeitos, relatando que os principais motivos são:

- a) Prática de exercício físico durante o trabalho (corrida, levantamento de peso/lixo);
- b) Prática de exercício físico fora da empresa;
- c) Boa alimentação, incluindo frutas e líquidos;

- d) Leitura de bons livros;
- e) Sorrir bastante e estar de bem com a vida;
- f) Não ter vício nenhum;
- g) Não dever nada para ninguém, e;
- h) Ter saúde.

No entanto, 20% dos garis consideram não levar uma vida muito saudável, sendo que 10% afirmaram que o lixo prejudica a saúde aos poucos, mesmo tomando cuidados com a alimentação e utilizando os equipamentos de proteção e, 10% afirmaram que o cigarro os impede de levar uma vida melhor.

Em relação às orientações da COMCAP sobre a saúde pessoal foi constatado através das entrevistas com os garis, que 50% deles já receberam alguma orientação, porém, somente ao ingressar na empresa, através de palestras sobre alimentação, direitos e deveres. No entanto, 50% dizem nunca ter recebido qualquer orientação sobre sua saúde pessoal. Segundo um dos entrevistados, “muitos funcionários novos são pouco instruídos dentro da empresa: não basta fornecer preservativos, tem que orientar mais”.

No que se refere às refeições fornecidas pela empresa no local de trabalho, 100% dos entrevistados afirmaram que recebem almoço ou janta, dependendo do horário de trabalho. Porém, quando questionados sobre a comida oferecida, verificou-se que 80% consideram de má qualidade, devendo ser mais reforçada, devido ao desgaste da atividade que exercem e necessitando do acompanhamento de um nutricionista. Alguns dos entrevistados relataram que muitas vezes sentem dor de barriga, pois a comida chega a ficar azeda. Também já aconteceu de um gari ir parar no hospital devido à má preparação das refeições.

Foi perguntado aos garis sobre o hábito de tomar líquidos em boa quantidade e 100% responderam que mantêm este hábito frequentemente, porém fizeram reclamações quanto à empresa pelo fato de não fornecerem água durante a jornada de trabalho, admitindo que se sentem constrangidos ao terem que pedir aos usuários nos bairros onde cumprem seus roteiros um copo de água ao sentirem sede. Quanto aos hábitos alimentares, 80% dos garis disseram conseguir evitar alimentos que prejudiquem o bem-estar pessoal, procurando controlar a alimentação, evitando comer gorduras, não abusando nos doces e não comendo em buffet livre, para não cometer excessos. No entanto, 20% afirmaram abusar da alimentação e comer de tudo, sendo que alguns disseram exagerar principalmente quando estão em casa.

Foi verificado que a maioria dos garis, 90%, fazem em média três refeições diárias e se sentem satisfeitos. Nos intervalos entre uma refeição e outra, alguns costumam fazer um lanche. Porém, 10 % dos garis consideram insuficiente o número de refeições diárias e disseram sentir fome.

5.2.4 Segurança no trabalho dos garis

Sabe-se que a ginástica laboral consiste em exercícios físicos fáceis de realizar no próprio ambiente de trabalho. Seu objetivo é deixar o corpo mais equilibrado para o correto desempenho das atividades, visando alongar, relaxar e compensar as diversas áreas do corpo propiciando mais concentração, melhor desempenho físico, melhor posicionamento e postura. Dentro desse contexto, foi questionado aos garis se a COMCAP incentiva esta ginástica e como eles se portam diante das instruções. Diferentes respostas quanto a este incentivo foram obtidas, variando desde os que nunca foram instruídos aos que já receberam algum tipo de orientação.

Muitos também relataram que a empresa mantinha este hábito, porém ultimamente não vem mais oferecendo este benefício.

Como a empresa é obrigada fornecer aos garis gratuitamente os equipamentos de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de funcionamento e conservação, levantou-se a questão sobre o recebimento de quais equipamentos são fornecidos e com que frequência são utilizados. Todos os entrevistados responderam que recebem gratuitamente luvas, sapatos, coletes refletor, uniformes e também capa de chuva e boné, sendo que estes dois últimos não são de uso obrigatório. Porém todos afirmaram utilizar estes equipamentos diariamente, principalmente por se sentirem protegidos e não apenas pelo fato de ser obrigatório.

Quanto à importância dos equipamentos de proteção individual, a luva e o colete refletor, segundo os garis, são os que mais protegem, principalmente contra cortes e acidentes no trânsito, respectivamente. No entanto, muitos deles consideram a luva muito frágil, rasgando com facilidade e aumentando os riscos de cortes e infecções. Outros reclamaram muito dos coletes refletor que são largos e não possuem reguladores que facilitem o ajuste no corpo. Com isso, os coletes acabam se prendendo nos caminhões ou em outros objetos, dificultando o trabalho.

Em relação à adequação dos equipamentos de proteção individual à atividade que exercem, 80% dos garis acha que são ideais e funcionam bem e 20% consideram inadequados por serem frágeis, mas principalmente por que os usuários não colaboram com o manuseio do lixo, embalando objetos cortantes em apenas sacos plásticos, sem a mínima proteção e preocupação com os acidentes que podem ocorrer com os garis.

Ao serem questionados sobre a falta de algum outro equipamento que não é disponibilizado pela empresa, os mais citados pelos garis foram:

- a) Caneleiras;

- b) Joelheiras;
- c) Cotoveleiras;
- d) Óculos de proteção;
- e) Protetores solares;
- f) Luvas mais resistentes;
- g) Camiseta regata (verão) e;
- h) Tênis (ao invés de sapatos, pois costumam escorregar).

É dever do empregador fornecer o equipamento apropriado para proteger o empregado durante a jornada de trabalho e providenciar a substituição do mesmo quando danificado. Segundos os garis, 100% afirmaram que a empresa providencia imediatamente a substituição dos equipamentos quando apresentam defeito, exceto quando há falta de equipamento no estoque, porém isto não ocorre com frequência. Também foi constatado que o equipamento de proteção individual que mais necessita de substituição é a luva, por ser confeccionada com um material muito frágil e estar em contato constante com o lixo, principalmente com os vidros e materiais corrosivos. A média de duração da luva, de acordo com os entrevistados, é de duas semanas.

As respostas dos garis ao serem indagados sobre a segurança na atividade que exercem foram diversificadas, sendo que 90% dos que se sentem inseguros, destacaram os seguintes motivos:

- a) Quando o motorista do caminhão faz alguma manobra rápida, pode ocorrer acidentes com os garis ao se desequilibrarem no estribo;
- b) Quando há vidros e outros objetos cortantes nas sacolas;
- c) Quando chove, o estribo fica liso e escorregadio e há uma maior probabilidade de queda dos garis;

d) Quando há falta de vontade e desatenção por parte de algum membro da equipe, seja de um gari ou do próprio motorista, o trabalho se torna mais penoso, pois sobrecarrega os companheiros e;

e) Quando o caminhão apresenta problemas, como: pneus carecas, retrovisores ruins, cano de descarga furado (soltando muita fumaça prejudicial à saúde). Como os caminhões não são inspecionados periodicamente, estas situações dificultam e atrasam o roteiro, prejudicando não só a equipe, mas também a empresa.

Quanto aos que se sentem seguros, apenas 10% afirmou não haver nenhum problema em exercer esta atividade e garantiram que os equipamentos são de total segurança.

5.2.5 Ambiente de trabalho dos garis

A degradação do ambiente afeta o bem-estar do trabalhador de diversas formas. Quem realiza trabalhos físicos pesados sofre diferentes agressões à sua saúde, pois o ser humano e o meio ambiente estão em constante interação. Ao mesmo tempo em que interfere na natureza, o homem também recebe os impactos do local onde vive e trabalha. Não são somente os riscos de acidentes provocados por máquinas e equipamentos que são prejudiciais, mas também os riscos mais sutis, que em longo prazo podem provocar o aparecimento de problemas como perda de audição, complicações respiratórias, lesões na coluna e outros.

Foi questionado aos garis se eles consideram o ambiente em que trabalham saudável ou prejudicial à sua saúde, sendo que 70% afirmaram ser prejudicial e o restante, saudável. Os principais problemas, segundo os que se sentem prejudicados no trabalho, são:

a) Falta de higiene nos sanitários da empresa;

- b) Falta de limpeza nos caminhões de lixo;
- c) Odor desagradável nos caminhões;
- d) Lixo mal embalado pelos usuários, facilitando a ocorrência de cortes;
- e) Constante inalação de poeira e;
- f) Inalação do “chorume”, ou seja, gases que se formam quando o coletor prensa o lixo no caminhão.

No entanto, 30% dos garis disseram que se sentem bem na atividade que exercem, pois trabalham em local aberto, considerando o ambiente saudável.

Quanto aos produtos que apresentam maior perigo à saúde dos garis, o mais citado foi o vidro, com 80% das respostas. Em seguida, foram relacionados em ordem decrescente: a poeira, os ácidos, a fumaça do caminhão e o pó que se solta das lâmpadas fluorescentes quando estouram ao serem prensadas no coletor.

Existem situações que não são visivelmente prejudiciais à saúde. A exposição ou o contato diário, mesmo que em pequenas proporções com alguns produtos, podem ocasionar muitos danos. Segundo os entrevistados, isso é muito comum na atividade que exercem, pois trabalham constantemente em contato com óleos, poeira, ácidos em geral, “chorume”, lixos químicos, detergentes e principalmente os “lixos surpresa”, expondo os garis a todo e qualquer tipo de risco.

O ruído acima dos níveis estabelecidos como limite de tolerância pela legislação pode causar uma ou mais alterações passageiras até graves defeitos irreversíveis. Todos os garis diariamente estão expostos aos ruídos dos caminhões, embora quando admitidos sejam alertados sobre o ruído acima do limite, conforme a ordem de serviço assinada por eles mesmos.

Em relação às vibrações provocadas pelo caminhão na coleta do lixo 80% dos garis disseram não sentir nenhum tipo de dor no corpo. Apenas 20% afirmaram sentir dores de cabeça, dores na coluna, nos braços e tornozelos, principalmente quando o lixo está muito pesado ou quando se esforçam muito nas subidas dos morros.

Muitos profissionais estão sujeitos ao calor intenso ou frio excessivo. Os garis se expõem constantemente a inúmeras variações térmicas que prejudicam o seu desempenho no trabalho, pois as mudanças bruscas de temperatura geralmente provocam gripes, resfriados, pneumonias, dores de cabeça e no corpo e, diminuição da resistência física.

A exposição excessiva ao sol em horários inadequados (entre dez e dezesseis horas) é extremamente prejudicial à saúde. Os riscos de câncer vêm aumentando a cada ano, tornando imprescindível à utilização de protetores solares. No entanto, verificou-se que entre os entrevistados, apenas 30% tem o hábito de se proteger contra o sol, embora a empresa não forneça nenhum filtro solar e os garis tenham que tirar do seu próprio bolso. O restante apenas se protege com bonés.

5.2.6 Prevenção de acidentes

Seja qual for a atividade, sabe-se que o risco está presente. A preocupação da prevenção implica em eliminar os possíveis acidentes e caso não seja possível, ao menos minimizar os efeitos danosos.

De acordo com os garis, não existe nenhum tipo de treinamento contra prevenção de acidentes dentro da empresa, sendo que a COMCAP apenas orienta através de palestras sobre os possíveis acidentes e como preveni-los no momento da admissão do funcionário.

No que diz respeito a CIPA, todos os garis afirmaram conhecê-la, porém, mostraram-se indignados ao serem questionados sobre sua atuação. Disseram que entre as poucas vezes que receberam algum tipo de instrução se sentiram motivados e gostariam que fosse mais atuante.

Também foi perguntado aos garis que procedimentos a empresa toma ao receber o comunicado da ocorrência de acidentes no local de trabalho e 100% deles responderam receber total atenção dos responsáveis. No caso de acidentes mais graves, são encaminhados imediatamente ao hospital. Os acidentes mais comuns ocorridos, segundo os garis, são:

- a) Quedas e escorregões do caminhão;
- b) Torções nos pés e tornozelos;
- c) Mordidas de cachorro;
- d) Cortes profundos com vidro;
- e) Perfurações com seringas usadas;
- f) Infecções oculares;
- g) Queimaduras por ácidos e outros produtos químicos;
- h) Mal estar/tonturas, devido à inalação de fumaça do caminhão, "chorume", poeira e o pó liberado pelas lâmpadas fluorescentes, que segundo os garis é um veneno para a saúde e;
- i) Arranhões.

No contexto geral, foi solicitado aos garis críticas e sugestões em relação aos procedimentos adotados pela COMCAP. As críticas foram:

- a) Falta de agilidade nos procedimentos de prevenção;
- b) Pouca atuação da CIPA;
- c) Refeições mal preparadas e pouco nutritivas;

- d) As lanternas traseiras dos caminhões novos ficam na altura dos olhos e dificultam a visão;
- e) O estribo (local onde os garis apóiam os pés no caminhão) dos caminhões novos é redondo e mais escorregadio;
- f) Falta integração entre a chefia e os funcionários e;
- g) A empresa deve dar mais atenção aos funcionários, perguntar o que está bom ou ruim.

Por fim, as sugestões apontadas pelos garis foram:

- a) Deve haver mais visibilidade nos caminhões;
- b) Uniformes mais leves no verão;
- c) Substituição de sapatos por tênis;
- d) Colocação de placas antiderrapantes nos estribos e placas laterais para que os garis não caiam;
- e) CIPA mais ativa;
- f) Equipamentos de proteção individual melhores e mais resistentes;
- g) Necessidade de uma nutricionista para elaborar as refeições que a empresa oferece;
- h) Continuidade da ginástica laboral e principalmente;
- i) Promover campanhas de conscientização para os usuários sobre como embalar objetos cortantes e outros que prejudicam o gari de alguma forma.

Conclui-se, portanto, que as condições inseguras existentes no ambiente de trabalho são geradas por atitudes comportamentais do homem, seja ele um membro da empresa ou um usuário.

6 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

6.1 Conclusões

Após a realização da pesquisa na COMCAP, empresa responsável pela limpeza pública de Florianópolis, e conseqüente análise dos dados obtidos, verificou-se que os trabalhadores que exercem a atividade de coleta de lixo, mais especificamente os garis, estão diariamente expostos aos impactos causados pelo ambiente.

Para a COMCAP, as potencialidades da empresa em relação à prevenção de acidentes no trabalho são o treinamento oferecido aos garis no momento de sua admissão, a ginástica laboral praticada antes do início da jornada de trabalho e a orientação à população sobre como embalar adequadamente os vidros para que se possa minimizar principalmente os acidentes com cortes na coleta do lixo.

Quanto aos equipamentos de proteção individual, a COMCAP disponibiliza gratuitamente aos garis: luvas, coletes refletivos, capas de chuva, sapatos, uniformes e bonés. Segundo os empregadores, estes equipamentos amenizam ou neutralizam as lesões corporais/cortes, os riscos ambientais, os riscos biológicos, as quedas, entre outros. Os maiores riscos a que os garis estão expostos são: cortes, perfurações, torções, queimaduras, problemas auditivos, problemas na coluna, alergias, viroses e bacterioses.

As inspeções, os treinamentos e a conscientização do uso dos equipamentos de proteção individual pelos garis são os pontos considerados mais relevantes para prevenir os acidentes, na opinião dos representantes da COMCAP.

Os principais resultados da pesquisa realizada com os empregados mostram que a maioria dos garis apresenta o seguinte perfil: possuem em média trinta e dois anos, tem o segundo grau incompleto e possuem filhos. No que se refere ao condicionamento físico, 40% dos garis pratica exercícios fora da empresa, numa média de três vezes na semana.

Em relação à qualidade de vida, 80% dos empregados da coleta conseguem equilibrar bem o tempo entre a família e o trabalho e consideram levar uma vida saudável. Também foi constatado que 30% dos garis não conseguem repor suas energias nos primeiros dias da semana, pois é quando o lixo dos finais de semana acumula, tendo que trabalhar até que todo o lixo do roteiro seja recolhido, ultrapassando a jornada de trabalho diária.

No que se refere às orientações da COMCAP sobre a saúde pessoal, somente 50% dos garis diz ter recebido algum tipo de orientação, porém, apenas ao ingressar na empresa. Quanto à ginástica laboral, verificou-se que a empresa deixou de oferecer este benefício há algum tempo.

Segundo os garis, a luva e o colete refletor são os equipamentos que mais protegem contra cortes e acidentes de trânsito, respectivamente. No entanto, 90% se sentem inseguros na atividade que exercem. A maioria dos garis considera o ambiente de trabalho prejudicial, sendo que o produto que apresenta maior perigo à saúde é o vidro. Em relação às vibrações provocadas pelo caminhão na coleta de lixo, 80% dos garis disseram não sentir nenhum tipo de dor no corpo.

De acordo com os garis, não existe nenhum tipo de treinamento contra prevenção de acidentes dentro da empresa, sendo que a COMCAP apenas orienta através de palestras sobre os possíveis acidentes e como preveni-los no momento da admissão do funcionário. No que diz respeito a CIPA, todos os garis afirmaram conhecê-la, porém, mostraram-se indignados ao serem questionados sobre sua atuação. Disseram que entre as poucas vezes que receberam algum tipo de instrução se sentiram motivados e gostariam que fosse mais atuante.

Ao contrário da atitude de muitos usuários que não embalam adequadamente objetos que podem causar acidentes, os garis, por estarem diariamente envolvidos nessa atividade, têm plena consciência de como essas atitudes podem ser prejudiciais. Segundo os empregadores, a COMCAP procura minimizar estas ocorrências através de inspeções, treinamentos e conscientização do uso dos equipamentos de proteção individual. Contudo, verificou-se que estes procedimentos quase não são realizados, o que também prejudica não só aos garis, mas também à produtividade da empresa.

Apesar de os garis exercerem uma atividade desgastante, submetendo-se a diversas situações de risco diariamente, percebeu-se que estes trabalhadores se sentem satisfeitos por terem um emprego e principalmente, porque conseguem se sustentar. São pessoas simples que não têm vergonha de exercer esta atividade, apesar de, como eles mesmos disseram, ser desprezada pela comunidade.

6.2 Recomendações

Para que a qualidade de vida e segurança do trabalho possa ser melhorada, recomenda-se a COMCAP que algumas atitudes sejam revistas e que as sugestões apresentadas sejam implantadas a fim de beneficiar tanto os garis quanto à empresa, no que se refere aos serviços de coleta de lixo oferecidos à comunidade. Com bases nos resultados da pesquisa, um conjunto de propostas será apresentado a COMCAP, para que os responsáveis possam reformular suas atitudes e acatá-las caso tenham interesse. Estas recomendações implicam em:

- a) Contratar uma nutricionista, para que as refeições sejam melhor elaboradas;
- b) Fazer com que a CIPA seja mais atuante;

- c) Providenciar equipamentos de proteção individual mais resistentes;
- d) Promover uma maior integração entre empregados e empregadores;
- e) Manter o hábito da prática da ginástica laboral;
- f) Fazer a limpeza dos caminhões constantemente e principalmente;
- g) Realizar campanhas para conscientizar os usuários do perigo causado pela embalagem inadequada dos lixos.

Embora os perigos existentes na atividade de gari sejam constantes, percebeu-se que eles são pessoas felizes e se sentem orgulhosos por contribuírem para uma melhor qualidade de vida da sociedade através da coleta do lixo.

REFERÊNCIAS

BALLESTERO ALVAREZ, Maria Esmeralda. **Organização, sistemas e métodos**. São Paulo: Mc Graw-Hill, 1991.

BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística aplicada às ciências sociais**. Florianópolis: Ed. da UFSC, 1994.

BOWDICH, James L., BUONO, Anthony F. **Elementos de comportamento organizacional**. Trad. José Henrique Lamendorf. São Paulo: Pioneira, 1992.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. São Paulo: Makron Books, 1997.

COUTO, Hudson de Araújo. **Ergonomia aplicada ao trabalho: o manual técnico da máquina humana**. Belo Horizonte: Ergo Editora, 1995. vol. 1.

DELA COLETA, José Augusto. **Acidentes de trabalho: fator humano, contribuições da psicologia do trabalho, atividades de prevenção**. São Paulo: Atlas, 1989.

FERNANDES, Eda, GUTIERREZ, Luiz Homero. **Qualidade de vida no trabalho: uma experiência brasileira.** Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 23, n. 4, p. 29-37, out. /dez. /, 1988.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Minidicionário Aurélio.** 2. ed. rev. amp. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1988.

FISCHER, Frida Marina, GOMES, Jorge da Rocha, COLACIOPPO, Sergio. **Tópicos de saúde do trabalhador.** São Paulo: Hucitec, 1989.

GRANDJEAN, Etienne. **Manual de ergonomia: adaptando o trabalho ao homem.** 4. ed. Tradução de João Pedro Stein. Porto Alegre: Artes Médicas, 1998.

LIDA, Itiro. **Ergonomia: projeto e produção.** São Paulo: Edgard Blucher, 1998.

MACEDO, Douglas. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo comparativo em dois setores funcionais de uma mesma organização.** Anais do XVI Encontro da ANPAD, Canela, RS, v. 8, p. 153-167, 1992.

MANUAIS de Legislação Atlas. São Paulo: Atlas, 1994.

MANUAIS de Legislação Atlas. São Paulo: Atlas, 2000.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de marketing: metodologia, planejamento.** 3. ed. vol. 1. São Paulo : Atlas, 1996.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de marketing: execução, análise.** 2. ed. vol. 2. São Paulo: Atlas, 1999.

MIRADOR Enciclopédia Internacional. São Paulo, 1995. Vols. 19 e 20.

PACHECO Jr., Waldemar. **Qualidade na Segurança e Higiene do Trabalho: série SHT 9000,** normas para a gestão e garantia da segurança e higiene do trabalho. São Paulo: Atlas, 1995.

PIZA, Fábio de Toledo. **Informações básicas sobre saúde e segurança no trabalho.** São Paulo: CIPA, 1997.

QUIRINO, Tarcízio R., XAVIER, Odiva S. **Qualidade de vida no trabalho de organização de pesquisa.** Revista de Administração. São Paulo, USP, v. 22, p. 71-82, jan. /mar. 1987.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise** no nível gerencial. 5. ed. Brasília: Vozes, 1994.

SAAD, Terezinha Lorena Pohlmann. **Acidentes do trabalho: estudos doutrinários e pesquisas de campo.** São Paulo: LTr, 1988.

SAÚDE e segurança no trabalho: **o ser humano, saúde e trabalho.** Diário Catarinense, Florianópolis, 27 fev. 2002. 1. cad.

SAÚDE e segurança no trabalho: **você e o ambiente.** Diário Catarinense, Florianópolis, 06 mar. 2002. 2. cad.

SAÚDE e segurança no trabalho: **você e seu corpo.** Diário Catarinense, Florianópolis, 13 mar. 2002. 3. cad.

SAÚDE e segurança no trabalho: **qualidade de vida e tecnologia.** Diário Catarinense, Florianópolis, 20 mar. 2002. 4. cad.

SAÚDE e segurança no trabalho: **a empresa e você.** Diário Catarinense, Florianópolis, 27 mar. 2002. 5. cad.

SAÚDE e segurança no trabalho: **primeiros socorros.** Diário Catarinense, Florianópolis, 03 abr. 2002. 6. cad.

SAÚDE e segurança no trabalho: **prevenção e combate a incêndios.** Diário Catarinense, Florianópolis, 10 abr. 2002. 7. cad.

SAÚDE e segurança no trabalho: **mudando atitudes e hábitos.** Diário Catarinense, Florianópolis, 17 abr. 2002. 8. cad.

SEGURANÇA e medicina do trabalho. São Paulo: Atlas, 1997.

STANGE, Daniel Carlos. **Nível de satisfação dos funcionários da empresa San Mathias Auto Center quanto à qualidade de vida no trabalho.** Florianópolis, 2001. Pesquisa (Graduação em Administração) – Departamento de Ciências da Administração – Universidade federal de Santa Catarina (UFSC).

TORTORELLO, Jayme Aparecido. **Acidentes do trabalho: teoria e prática.** São Paulo: Saraiva, 1994.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

VIEIRA, Adriane. **A qualidade de vida no trabalho na gestão da qualidade total: um estudo de caso na empresa Weg Motores em Jaraguá do Sul, SC.** Florianópolis, 1996. Projeto de pesquisa (Mestrado em Administração) – Departamento de Pós-graduação em Administração – Universidade Federal e Santa Catarina (UFSC).

VILLAMARIN, Alberto Juan González. **Ação de acidentes do trabalho.** 1. ed. Porto Alegre: Síntese Ltda, 1979.

WISNER, Alain. **Por dentro do trabalho: ergonomia: método & técnica.** Trad. Flora Maria Gomide Vezzà. São Paulo: FTD: Oboré, 1987.

ANEXOS

Anexo 1: Roteiro de entrevista para os empregados

I – DADOS PESSOAIS

1. Qual a sua idade?
2. Qual o seu estado civil?
3. Possui filhos? Quantos?
4. Qual o seu grau de escolaridade?
5. Qual o seu sexo?
6. Qual a sua função?

II – CONDICIONAMENTO FÍSICO

1. Você pratica exercícios físicos fora da empresa?
2. Que tipo de exercício?
3. Com que frequência você pratica exercícios físicos?
4. Você fuma ou é dependente de álcool ou outras drogas?
5. Sente cansaço no dia-a-dia?
6. Você acha que este cansaço deve-se a que situação?

III – QUALIDADE DE VIDA

1. De que maneira você dedica tempo para a sua vida profissional e pessoal?
2. Você tem facilidade para dormir na hora que se deita?
3. Acorda descansado e com as energias refeitas?
4. Considera que leva uma vida saudável? Porque?

5. Você é orientado sobre a sua saúde pessoal dentro da empresa? De que forma?
6. A empresa fornece refeições no seu local de trabalho? Que tipo de refeição (almoço, café, janta)?
7. Você considera sua alimentação saudável na empresa? Porque?
8. Você toma água e líquidos em boa quantidade?
9. Normalmente, você costuma abusar ou controlar sua alimentação? De que forma?
10. Quantas refeições você faz por dia? Acha que é suficiente? Porque?

IV – SEGURANÇA NO TRABALHO

1. A COMCAP incentiva a ginástica laboral?
2. Como você se porta diante das instruções dadas pela empresa para a prática da ginástica laboral?
3. Você recebe regularmente os Equipamentos de Proteção Individual?
4. Que tipo de Equipamentos de Proteção Individual você recebe?
5. Com que frequência você utiliza os Equipamentos de Proteção Individual?
6. Você utiliza os Equipamentos de Proteção individual porque é obrigatório ou porque se sente protegido? Comente sobre sua atitude.
7. Qual a importância dos Equipamentos de Proteção Individual para você?
8. Você acha que os Equipamentos de Proteção Individual oferecidos pela COMCAP são adequados ao trabalho que exerce? Porque?
9. Você sente falta de algum outro equipamento que não é disponibilizado pela empresa? Quais?
10. Quando seu Equipamento de Proteção Individual apresenta algum defeito a empresa substitui imediatamente?

11. Você se sente seguro na atividade que exerce? Porque?

V – AMBIENTE DE TRABALHO

1. Você considera o ambiente em que trabalha saudável ou prejudicial à sua saúde? Porque?

2. Que tipos de produtos encontrados no local onde você trabalha apresentam maior perigo à sua saúde? Porque?

3. Você acha que está diariamente exposto a algum tipo de substância intoxicante, mesmo que em pequenas proporções, mas que durante um longo período podem ocasionar algum problema à sua saúde? Que tipo de substâncias?

4. Você se expõe a algum ruído na função que exerce diariamente? Geralmente qual é o seu tempo de exposição a este ruído?

5. Você acha que o ruído prejudica a sua saúde de alguma forma? Como?

6. As vibrações provocadas pelo caminhão na coleta de lixo causam dores em alguma parte do seu corpo ou prejudicam à sua saúde de alguma forma? Porque?

7. Você faz pausas quando se expõe por um tempo prolongado às vibrações ou trabalha continuamente?

8. Você se expõe a altas ou baixas temperaturas em seu ambiente de trabalho?

9. As mudanças bruscas de temperatura prejudicam o seu desempenho no trabalho? Porque?

10. Você se expõe excessivamente ao sol em horários inadequados (entre 10:00 e 16:00 horas) durante o seu trabalho?

11. Você utiliza algum tipo de proteção contra os raios solares? Qual?

VI – PREVENÇÃO DE ACIDENTES

1. Você é treinado para prevenir acidentes? De que forma?
2. Você sabe o que é a CIPA? Como ela contribui para o melhoramento das suas condições de trabalho?
3. Você considera a atuação da CIPA importante para a sua qualidade de vida no trabalho? Porque?
4. Você se sente motivado a prevenir acidentes de trabalho quando recebe instruções da CIPA? Porque?
5. Você leva a sério às sugestões da CIPA para melhoria da segurança no trabalho? Que tipo de sugestões você considera mais importantes?
6. Como você se porta diante dos procedimentos adotados pela empresa em relação à prevenção de acidentes no trabalho?
7. Quando ocorre um acidente no seu local de trabalho, que procedimentos a empresa costuma realizar ao receber a notícia?
8. Você já passou por alguma situação perigosa, sofreu algum tipo de intoxicação devido ao contato com algum produto ou já teve sua saúde prejudicada em função de alguma bactéria ou vírus no seu local de trabalho? Fale sobre o que aconteceu com você.
9. Você tem alguma crítica ou sugestão em relação aos procedimentos adotados pela empresa? Comente.

Anexo 2: Roteiro de entrevista para os empregadores

I – REQUISITOS EXIGIDOS PARA ADMISSÃO DOS TRABALHADORES DA COLETA DE LIXO

1. Faixa etária:
2. Estado civil:
3. Quantidade de filhos:
4. Grau de escolaridade:
5. Sexo:
6. Experiência profissional:

II – QUALIDADE DE VIDA

1. A empresa orienta os funcionários sobre sua saúde pessoal? De que forma?
2. Considera que os trabalhadores da coleta de lixo levam uma vida saudável? Porque?
3. A empresa fornece refeições no seu local de trabalho? Que tipo de refeição (almoço, café, janta)?

III – SEGURANÇA NO TRABALHO

1. A empresa disponibiliza aos seus funcionários Equipamentos de Proteção Individual? Quais?
2. Para COMCAP que tipo de proteção estes equipamentos oferecem?
3. A empresa informa aos funcionários sobre a importância do uso dos Equipamentos de Proteção Individual?

4. O uso do Equipamento de Proteção Individual é obrigatório? Qual o comportamento dos funcionários em relação a esta atitude?
5. São realizadas inspeções periódicas nos Equipamentos de Proteção Individual? Qual o espaço de tempo entre uma inspeção e outra?
6. Quando um Equipamento de Proteção Individual apresenta defeito, quanto tempo a empresa leva para substituí-lo?
7. Os trajes utilizados pelos funcionários oferecem algum tipo de proteção ou é apenas uma formalidade da empresa?
8. Os prazos de validade dos Equipamentos de Proteção Individual são respeitados? Existe algum tipo de equipamento que a empresa utiliza, mesmo quando vencido, porém em bom estado de conservação? Qual?
9. A COMCAP incentiva a ginástica laboral? Como?

IV – AMBIENTE DE TRABALHO

1. Os riscos ambientais estão sob controle? Que procedimentos a COMCAP adota para minimizar estes riscos?
2. Quais os maiores riscos a que os trabalhadores estão expostos?

V – PREVENÇÃO DE ACIDENTES

1. Que procedimentos a COMCAP adota em relação à prevenção de acidentes no trabalho no setor de coleta de lixo? De que forma estes procedimentos são estabelecidos?
2. A empresa oferece treinamento aos funcionários em relação à prevenção de acidentes? De que maneira?

3. A COMCAP possui uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes? Como ela é composta?
4. Toda a empresa esta motivada e engajada na prevenção de acidentes? Quais os principais incentivos à prevenção?
5. A atuação da CIPA contribui para o melhoramento das condições de trabalho? Quais as sugestões que a empresa considera mais relevante para prevenir os acidentes?
6. Que procedimentos a COMCAP adota na ocorrência de um acidente de trabalho?
7. Que tipo de acidente ocorre com mais frequência? A empresa relaciona esta ocorrência a alguma situação de maior risco? Porque?
8. Que providências a empresa tem tomado para minimizar os acidentes mais frequentes?
9. A empresa está satisfeita com os resultados sobre a redução de acidentes? Porque?
10. Quais os aspectos mais relevantes considerados pela empresa em relação à prevenção de acidentes no trabalho, ou seja, quais as potencialidades e deficiências das ações preventivas no setor de coleta de lixo da COMCAP?